

## RP 118/2026 rd

### **Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av semesterlagen och till lagar som har samband med den**

#### **PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att semesterlagen, lagen om studieleddighet, lönegarantilagen, lagen om lönegaranti för sjömän och lagen om utstationering av arbetstagare ändras.

Enligt propositionen ska semesterlagens bestämmelser om tidpunkten för sparad ledighet ändras så att arbetstagarens ensidiga rätt att bestämma tidpunkten för den sparade ledigheten slopas. I fortsättningen ska arbetsgivaren ha rätt att avslå arbetstagarens begäran om tidpunkten för sparad ledighet, om den föreslagna tidpunkten skulle medföra sådan olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet som arbetsgivaren inte kan undvika genom sedvanliga arbetsarrangemang, eller om uttaget av den sparade ledigheten vid tidpunkten i fråga skulle hindra att arbetstagarna bemöts jämlikt när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms.

Dessutom föreslås sådana ändringar av teknisk natur i lagen om studieleddighet, lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän som hänför sig till projektet för att reformera statens regionförvaltning. Även i lagen om utstationering av arbetstagare föreslås en ändring av teknisk natur.

Propositionen hänför sig till den föresats som statsminister Petteri Orpos regering enades om vid sin halvtidsöversyn. Enligt den ska arbetsgivaren i fortsättningen besluta om tidpunkten för sparad ledighet på samma sätt som i fråga om övrig semester, om inte något annat avtalas.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2027.

---

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
MOTIVERING .....	4
1 Bakgrund och beredning .....	4
1.1 Bakgrund .....	4
1.2 Beredning .....	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget .....	5
2.1 Nationella bestämmelser .....	5
2.2 Internationella förpliktelser .....	9
2.2.1 Arbetstidsdirektivet .....	9
2.2.2 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna .....	10
2.2.3 Internationella arbetsorganisationens konvention om avlönad semester .....	11
3 Målsättning .....	12
4 Förslagen och deras konsekvenser .....	12
4.1 De viktigaste förslagen .....	12
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna .....	12
5 Alternativa handlingsvägar .....	14
6 Remissvar .....	17
6.1 Allmänt .....	17
6.2 Arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet .....	19
6.3 Tidsfrist för när sparad ledighet ska tas ut .....	19
6.4 Praktiska problem i samband med att sparad ledighet tas ut .....	20
6.5 Förfarandet för bestämmande av tidpunkten för sparad ledighet .....	21
6.6 Arbetsgivarens skyldighet att för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när sparad ledighet tas ut (22 §) .....	21
6.7 Propositionens konsekvenser .....	22
6.8 Ikraftträdande .....	23
7 Specialmotivering .....	23
7.1 Semesterlagen .....	23
7.2 Lagen om studieledighet .....	27
7.3 Lönegarantilagen .....	27
7.4 Lagen om lönegaranti för sjömän .....	27
7.5 Lagen om utstationering av arbetstagare .....	28
8 Ikraftträdande .....	28
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	29
LAGFÖRSLAG .....	32
1. Lag om ändring av semesterlagen .....	32
2. Lag om ändring av 3 och 15 § i lagen om studieledighet .....	33
3. Lag om ändring av 28 c och 31 § i lönegarantilagen .....	33
4. Lag om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän .....	34
5. Lag om ändring av 4 § i lagen om utstationering av arbetstagare .....	37
BILAGOR .....	39
PARALLELLTEXTER .....	39
1. Lag om ändring av semesterlagen .....	39
2. Lag om ändring av 3 och 15 § i lagen om studieledighet .....	41
3. Lag om ändring av 28 c och 31 § i lönegarantilagen .....	41

4. Lag om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän .....	43
5. Lag om ändring av 4 § i lagen om utstationering av arbetstagare .....	47

## **MOTIVERING**

### **1 Bakgrund och beredning**

#### **1.1 Bakgrund**

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering har regeringen för avsikt att reformera lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag (4.1 Arbetsmarknadsreformer som stöder ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft).

Enligt den föresats som statsminister Petteri Orpos regering enades om vid sin halvtidsöversyn våren 2025 ändras regleringen så att arbetsgivaren i fortsättningen beslutar om tidpunkten för sparad ledighet på samma sätt som i fråga om övrig semester, om inte något annat avtalas.

#### **1.2 Beredning**

Arbets- och näringsministeriet tillsatte för tiden den 20 maj–30 november 2025 en trepartsarbetsgrupp för att bereda en regeringsproposition för att genomföra denna ändring. Arbetsgruppen fortsatte inofficiellt sitt arbete fram till den 19 december 2025. Utöver arbets- och näringsministeriets företrädare ingick i arbetsgruppen företrädare för Finlands näringsliv rf, Företagarna i Finland rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Statens arbetsmarknadsverk, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf och Akava ry samt en gemensam representant för löntagarnas centralorganisationer.

De organisationer som företräder arbetsgivarna och företagarna (Finlands näringsliv rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och Företagarna i Finland rf) reserverade sig gemensamt till betänkandet och ansåg i sin reservation att det utkast till regeringsproposition som arbetsgruppen utarbetat i stor utsträckning var ett steg i rätt riktning. Organisationerna ansåg att den lagändring som föreslogs i propositionen löser ett grundläggande problem ur arbetsgivarnas synvinkel, nämligen arbetstagarens ensidiga rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet.

De organisationer som företräder arbetsgivarna och företagarna ansåg dock att de ändringar som föreslogs i betänkandet endast delvis förverkligar regeringens föresats, eftersom arbetsgivarens vägran att tillmötesgå arbetstagarens begäran förbinds med villkor. Enligt organisationerna bör arbetsgivaren utan någon lagstadgad tröskel ha en tydlig och ostridig möjlighet att vägra förlägga sparad ledighet till en tidpunkt som är olämplig med tanke på arbetsgivarens verksamhet. Tröskeln för olägenhet kan inte definieras i lag med sådan noggrannhet att det på alla arbetsplatser i alla situationer skulle vara uppenbart när arbetsgivaren kan åberopa den som en grund för vägran.

Dessutom bör man enligt de organisationer som företräder arbetsgivarna och företagarna lagstiftningsvägen begränsa möjligheten att tjäna in sparad ledighet under flera år utan att arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om tidpunkten för ledigheten. Enligt organisationerna bör det i lag föreskrivas att sparad ledighet ska ges senast inom fem år från utgången av det kvalifikationsår som ligger till grund för den sparade semestern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat.

Också de organisationer som företräder löntagarna (Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Akava ry och STTK rf) reserverade sig och konstaterade att de inte godkänner betänkandets förslag till ändringar av bestämmelserna om sparad ledighet. Enligt de

organisationer som företräder löntagarna försämrar en överföring av rätten att bestämma tidpunkten för sparad ledighet till arbetsgivaren avsevärt förverkligandet av syftet med sparad ledighet samt arbetstagarens rättigheter. Organisationerna påpekade att det i föresatsen från halvtidsöversynen för statsminister Orpos regering inte läggs fram några motiveringar till de ändringar som ska göras och att det under arbetsgruppens arbete inte har lagts fram någon objektiv, på forskning baserad information som stöd för att ändringen behövs. Organisationerna ansåg att det faktiska syftet med ändringen är att ytterligare stärka arbetsgivarens direktionsrätt och försämma arbetstagarens ställning.

De organisationer som företräder löntagarna ansåg att olägenhet som grund för vägran att bevilja sparad ledighet är ett alltför otydligt villkor. Enligt organisationerna bör den olägenhet som sparad ledighet medför för arbetsgivarens verksamhet vara väsentlig. Av bestämmelsen bör dessutom framgå det villkor som konstateras i motiveringen att olägenheten ska vara av sådan natur att arbetsgivaren inte kan undvika det genom sedvanliga arrangemang.

Löntagarorganisationerna ansåg också att de ändringar som föreslås i 22 § i semesterlagen enligt vilka arbetsgivaren för arbetstagarna eller deras företrädare ska redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när sparad ledighet tas ut är oskäliga och förfelar syftet med sparad ledighet. Dessutom ansåg organisationerna att all ledighet som sparats före ikraftträdandet av lagändringen ska lämnas utanför tillämpningen av ändringen.

Utlåtanden om utkastet till regeringsproposition i den form det utarbetats i arbetsgruppens betänkande inhämtades bland annat av ministerierna samt andra myndigheter och organisationer, sammanlagt 25 remissinstanser, under tiden den 28 januari–12 mars 2026 i tjänsten utlåtande.fi. I avsnitt 6 redogörs för innehållet i utlåtandena.

De arbetsdokument som gäller propositionen finns i den offentliga tjänsten under adress <https://tem.fi/sv/projekt-och-lagberedning> med identifieringskod [TEM056:00/2025](https://tem.fi/sv/projekt-och-lagberedning).

## **2 Nuläge och bedömning av nuläget**

### **2.1 Nationella bestämmelser**

Med sparad ledighet avses en del av semestern som består av semesterdagar under semesteråret och som flyttas fram till en senare tidpunkt. Sparad ledighet innebär alltså en möjlighet för en arbetstagare att flytta en del av sin semester och ta ut den vid en senare tidpunkt, antingen en gång under arbetskarriären eller med vissa intervaller. Enligt sabbatsledighetskommissionens betänkande är det i allmänhet fråga om en ledig period som är längre än semestern eller åtminstone några månader och vars användningsändamål bestäms av den som tar ut ledigheten.<sup>1</sup>

Bestämmelser om sparad ledighet finns i semesterlagen (162/2005). Lagen tillämpas på arbete som utförs i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs. Lagen tillämpas inte bara på arbetstagare, utan även på tjänstemän och tjänsteinnehavare. Vad som föreskrivs om kollektivavtal tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal.

Enligt 27 § i semesterlagen har arbetstagaren rätt att spara en del av semestern och ta ut den senare.

---

<sup>1</sup> Sapattivapaalle: Sabbatsledighetskommissionens betänkande, kommittébetänkande 1990:5, s. 1 och 50–51 (på finska).

Arbetstagaren har i princip rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 vardagar. Denna rätt är dock inte absolut: om beviljande av sparad ledighet medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen, kan arbetsgivaren vägra att låta arbetstagaren spara semester. Bedömningen av huruvida det medförs sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten som ger arbetsgivaren rätt att vägra sparandet ska göras på basis av läget vid den tidpunkt då arbetstagaren önskar spara semestern, inte på basis av vad läget eventuellt kommer att vara när den sparade semestern ska tas ut. Vägran kan inte motiveras med förväntade behov av arbetskraft under kommande år.<sup>2</sup> Denna olägenhet bedöms i övrigt på samma sätt som när det bedöms om arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen (55/2001) har rätt att vägra att ge en arbetstagare partiell vårdledighet. Dessutom kan arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om att den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar tas ut senare som sparad ledighet.

Förhandlingar om antalet sparade semesterdagar och om hur de ska tas ut ska föras senast när arbetsgivaren ger arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt (22 §). Arbetsgivaren och arbetstagaren kan tillsammans göra upp en plan eller annars komma överens om när den sparade ledigheten tas ut.

Den nuvarande regleringen utgår från att arbetstagaren själv får välja det eller de kalenderår under vilka den sparade ledigheten ska tas ut. Utgångspunkten är också att arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan nå en överenskommelse om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten, ska den sparade ledigheten hållas vid den tidpunkt som meddelas av arbetstagaren. Arbetstagaren ska dock senast fyra månader före dagen då ledigheten börjar meddela när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten. Arbetsgivaren kan således inte bestämma när den sparade ledigheten ska tas ut. Detta avviker från huvudregeln i fråga om semester, enligt vilken arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern på det sätt som föreskrivs i 20 § i semesterlagen.

Genom arbets- och tjänstekollektivavtal kan avvikelser göras från bestämmelserna i lagen i överensstämmelse med 30 § i semesterlagen. I arbets- och tjänstekollektivavtal kan till exempel den sparade ledighetens längd begränsas eller en tidsfrist sättas ut för när ledigheten ska tas ut. Till exempel enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar ges sparad ledighet vid de tidpunkter ämbetsverket och tjänstemannen eller arbetstagaren närmare kommit överens om, dock senast inom fem år från utgången av det semesterår då ledigheten sparades av semestern.<sup>3</sup>

Samtidigt har man i arbets- och tjänstekollektivavtal också kunnat utvidga möjligheterna att använda sparad ledighet. Till exempel enligt det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn kan den anställda och arbetsgivaren komma överens om att flera dagar än vad som anges i semesterlagen sparas.<sup>4</sup> Kollektivavtalen kan också innehålla bestämmelser om

---

<sup>2</sup> Kröger – Orasmaa, Vuosilomalaki, 2006. Helsinki, s. 221.

<sup>3</sup> Statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar av den 7 maj 2025 för avtalsperioden 1.3.2025–29.2.2028. Också kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2025–2028 innehåller bestämmelser om sparad ledighet, se § 97.

RP 314/1990 rd, s. 5.

<sup>4</sup> AKTA 2025–2028, i kraft från och med 1.5.2025, kapitel IV, § 12: Av de semesterdagar som en tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar in under vart och ett kvalifikationsår kan den del som överstiger 15 semesterdagar sparas för att tas ut som sparad ledighet efter den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod, om den anställda och arbetsgivarens representant kommer överens om

förfaranden, såsom anmälningstider eller möjligheten att kombinera sparad ledighet med annan ledighet.

Sparad ledighet är till sin karaktär semester. På flyttning av ledigheten tillämpas samma regler som på flyttning av semester vid till exempel sjukdom, olycka eller förlossning (25 och 26 § i semesterlagen).

I 27 § i semesterlagen ingår inga bestämmelser om användningsändamålet för sparad ledighet. Det finns heller ingen statistik över vilka ändamål sparad ledighet används för. I regeringens proposition RP 238/2004 rd kopplas syftet med sparad ledighet till arbetstagarens möjlighet att samla semesterdagar för en längre semester som tas ut senare. I stället för sparad ledighet främjas sparandet på kort sikt också av 21 § 2 mom., enligt vilket arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar tas ut senast inom ett år från semesterperiodens utgång.

Sparad ledighet kan göra arbetet flexiblere och öka arbetstagarens möjligheter att hantera sin arbetstid och fritid på lång sikt. Enligt förslagen från semesterkommittén 1990 ska arbetstagaren få använda sin sparade ledighet som han eller hon vill, till exempel för semester, studier eller vård av barn eller andra anhöriga.<sup>5</sup> Enligt sabbatsledighetskommissionens betänkande från 1990 kan sparad ledighet (då sabbatsledighet) möjliggöra återhämtning under yrkeskarriären, vilket kan förebygga arbetsoförmåga, utmattning och förtida pensionering. Dessutom ansågs sabbatsledighet ha syften som stöder individuella valmöjligheter till exempel när det gäller att kombinera förvärvsarbete och civilt liv och att öka den psykiska och fysiska aktivitetsnivån.<sup>6</sup>

Sparad ledighet kan också vara ett sätt att skapa flexibilitet på arbetsplatserna. Systemet med sparad ledighet har också fördelar ur arbetsgivarens synvinkel. Att spara semester främjar till exempel kontinuiteten i arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet under arbetstoppar, åtminstone om arbetstagarna tar ut sina sparade ledigheter under lugnare perioder i stället för under arbetstoppar. Arbetstagarna kan på så sätt också spara semester på ett sätt som gagnar arbetsgivaren.

Enligt den trepartsarbetsgrupp som berett ändringen av tidpunkten för sparad ledighet är de ursprungliga syften med intjänandet av sparad ledighet som beskrivs ovan i huvuddrag fortfarande aktuella, beroende på arbetstagarens individuella situation. I vissa avseenden avvek arbetsgruppsmedlemmarnas uppfattningar om de nuvarande användningsändamålen för sparad ledighet dock från varandra. Enligt vissa bedömningar används sparad ledighet numera för att göra det möjligt att flytta semestern också av andra orsaker än de som beskrivs i sabbatsledighetskommissionens betänkande. Enligt arbetsgivarrepresentanternas uppfattning används sparad ledighet till exempel av arbetstagare som haft en lång karriär och av arbetstagare för vars uppgifter det är svårt att hitta en vikarie. Semester har kunnat sparas som en lösning på det faktum att semester inte har kunnat tas ut fullt ut på grund av de krav som arbetsuppgifterna ställt. Dessutom kopplas sparad ledighet i många fall ihop med pensionering. Arbetstagaren kan då sluta arbeta avsevärt tidigare än när den egentliga pensionen börjar. Å andra sidan anser

---

detta. Samtidigt gäller enligt avtalet i fråga att tjänsteinnehavaren eller den anställda och arbetsgivaren alltid ska komma överens om att semester sparas, vilket avviker från principen i semesterlagen.

<sup>5</sup> RP 314/1990 rd, s. 5.

<sup>6</sup> Sapattivapaalle: Sabbatsledighetskommissionens betänkande, kommittébetänkande 1990:5, s. 54–55 och 78 (på finska).

arbetsgivarna att sparad ledighet i vissa fall används för att möjliggöra korta ledigheter vid en tidpunkt då arbetstagaren trots önskemål inte fått ta ut semester.

Det finns ingen statistik över problem i samband med användningen av sparad ledighet. Arbetsgivaren kan i många situationer i god tid känna till tidpunkten för den sparade ledigheten och kan då sköta till exempel vikariearrangemangen. I vissa organisationer kan arbetstagarnas sparade ledigheter dock försvåra arbetsgivarens verksamhet avsevärt. Enligt en bedömning av arbetsgivarorganisationernas representanter gäller utmaningarna i fråga om tidpunkten för sparad ledighet framför allt följande typiska situationer:

- Arbetsintensiva sektorer med krav på minimipersonal enligt funktion, till exempel den privata hälso- och socialsektorn, transportsektorn och olika industrisektorer. I dessa sektorer måste arbetsgivarna kontinuerligt säkerställa att det finns tillräckligt med personal och att kompetenskraven uppfylls.
- Säsongsbranscher där behovet av arbetskraft regelbundet ökar vid vissa tidpunkter. I dessa branscher måste arbetsgivarna säkerställa att det finns tillräckligt med personal också under arbetstoppar.
- Arbetsplatser med särskilda arbetstidsmodeller (till exempel att arbetsskiftet följer ett på förhand fastställt system) eller där semestrarna är indelade i semestergrupper. På dessa arbetsplatser kan sparad ledighet inverka avsevärt på hur smidig verksamheten är. Arbetsplatserna har i allmänhet beredskap för sjukfrånvaro och semestrar med tillbudsstående medel, men användningen av sparad ledighet kan vara svårare att förutse, om man inte kommit överens om tidpunkten i förväg.

I beredningen har det beaktats att semestrarna normalt orsakar resursbrist under semesterperioderna, vilket kräver omsorgsfull planering av vikariearrangemangen. Oförutsedda sparade ledigheter kan försvåra hanteringen av personalresurser.

I fall där det inte är lätt att få ersättande personal kan det uppstå problem. Detta kan bero till exempel på att arbetet kräver specialkompetens eller på att verksamhetsstället ligger utanför tillväxtcentrumen. Framför allt i små företag eller i sektorer där det råder brist på arbetskraft kan långvarig frånvaro eller frånvaro under högsäsong medföra betydande utmaningar när det gäller resurserna.

Arbetstagarens rätt att ensidigt bestämma tidpunkten för sparad ledighet och arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna jämlikt när det gäller att bevilja semester kan vara svåra att samordna. Sådana situationer kan uppstå till exempel i företag med roterande semestersystem. Att ta ut sparad ledighet under semesterperioden kan då leda till att andra arbetstagares semestrar måste förläggas till tidpunkter som avviker från företagets etablerade praxis. En arbetstagares sparade ledighet kan således inverka på hur andra arbetstagares semestrar förläggs.

Semesterlagen utgår från att man ska komma överens om sparad ledighet. I regeringens proposition om semesterlagen (RP 314/1990 rd) behandlas överenskommelse om sparad ledighet och de frågor som ska avtalas i motiveringen till 4 a § som följer:

”Arbetstagaren skall förhandla med arbetsgivaren om sparandel av semester och om antalet sparade semesterdagar senast när arbetsgivaren enligt 5 § bereder arbetstagaren tillfälle att uttala sig om tidpunkten för semestern. Enligt semesterlagen beslutar arbetsgivaren om tidpunkten för semester. Enligt den

föreslagna 4 a § 3 mom. kan arbetstagaren hålla den sparade ledigheten vid den tidpunkt han önskar under det eller de kalenderår som han uppger. Enligt paragrafens 1 och 3 mom. kan den sparade ledigheten hållas först under semesterperioden kalenderåret efter det kvalifikationsår då ledigheten har inbesparats eller senare.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall enligt propositionen närmare komma överens om den tidpunkt då den sparade ledigheten skall tas ut. De kan t.ex. skriftligen göra upp en plan, där de på förhand kommer överens också om användningen av den sparade ledigheten. Detta ger arbetsgivaren tillräckliga möjligheter att på förhand planera verksamheten och användningen av arbetskraften. Eftersom sparsystemet kan utsträcka sig över en relativt lång tidsperiod, skulle en skriftlig plan gör det lättare för bägge parter att hålla fast vid vad som överenskommit. Har ingen överenskommelse ingåtts, skall arbetstagaren senast fyra månader före ledighetens början meddela att han tänker ta ut sin sparade ledighet. Målet är att arbetsgivaren och arbetstagaren genom förhandlingar skall komma överens om den sparade ledigheten och användningen av den, men stadgandet garanterar dock att arbetstagaren alltid skall kunna ta ut sin sparade ledighet med fyra månaders varsel.”

När det gäller att spara semester och tidpunkten för den sparade ledigheten prioriteras fortfarande överenskommelse. En skriftlig plan styr arbetsgivaren och arbetstagaren så att de slår fast tidpunkten för den sparade ledigheten på ett sätt som beaktar behoven hos båda parter. I en skriftlig plan kan man komma överens om riktlinjer för när den sparade ledigheten ska tas ut, om den exakta tidpunkten för när ledigheten ska tas ut eller om det eller de år då arbetstagaren ämnar ta ut ledigheten. Planen kan vid behov preciseras senare, till exempel när arbetsgivaren hör arbetstagarna om tidpunkten för semestern.

Dessutom kan man i kollektivavtal för olika branscher komma överens om riktlinjer för sparad ledighet, vilket gör regleringen flexiblare så att branschspecifika behov kan beaktas.

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda.

## **2.2 Internationella förpliktelser**

### **2.2.1 Arbetstidsdirektivet**

Europaparlamentets och rådets direktiv (2003/88/EG, nedan arbetstidsdirektivet) om arbetstidens förläggning i vissa avseenden anger de viktigaste villkoren för den nationella regleringen av arbetstid och semester. Syftet med arbetstidsdirektivet är att fastställa minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. Direktivet är tillämpligt på minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden samt vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

I artikel 7 föreskrivs det om årlig semester. Enligt artikel 7.1 ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. Enligt artikel 7.2 får den årliga semestern inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.

Europeiska unionens domstol har meddelat avgöranden som gäller att flytta årlig semester till följd av längre sjukdomsperioder då arbetstagaren inte har kunnat få semester. I ett mål som gällde Frankrikes lagstiftning konstaterade Europeiska unionens domstol i sitt avgörande C-271/22–C-275/22 att enligt artikel 7.1 i direktiv 2003/88/EG ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. Såsom framgår av ordalydelsen i artikel 7 i direktiv 2003/88 och av domstolens praxis ankommer det följaktligen på medlemsstaterna att i sin nationella lagstiftning fastställa villkoren för hur denna rätt till årlig betald semester ska utövas och genomföras, genom att närmare ange de konkreta omständigheter under vilka arbetstagarna får utnyttja nämnda rättighet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 september 2022, LB (Preskription av rätten till årlig betald semester), C-120/21, EU:C:2022:718, punkt 24 och där angiven rättspraxis). I målet har den franska regeringen och Europeiska kommissionen i sina skriftliga yttranden påpekat att det inte ankommer på EU-domstolen att, när den prövar en begäran om förhandsavgörande, fastställa varaktigheten av den överföringsperiod som gäller för rätten till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktivet. Fastställandet av denna period omfattas nämligen av villkoren för utövande och genomförande av rätten till årlig betald semester, och ankommer således på den berörda medlemsstaten. Vid tolkningen av artikel 7 i direktivet kan EU-domstolen endast pröva huruvida den överföringsperiod för outtagen semester som fastställts av den berörda medlemsstaten kan innebära ett åsidosättande av denna rätt till årlig betald semester.

Europeiska unionens domstol har veterligen inte meddelat något avgörande i en situation som kan jämföras med sparad ledighet.

### 2.2.2 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna finns en bestämmelse om årlig semester. I artikel 31.2 garanteras varje arbetstagares rätt till årlig betald semester.

Rätten till årlig betald semester ska betraktas som en princip av särskild betydelse i unionens sociala regelverk, varvid de behöriga nationella myndigheternas genomförande av denna princip endast får ske inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktiv 2003/88 (dom C-518/20 och C-727/20, punkt 24 och där angiven rättspraxis).

Artikel 7.1 i direktiv 2003/88 genomför i praktiken den princip som förutsätts i stadgan genom att fastställa längden på denna semester (dom C-518/20 och C-727/20, EU:C:2022:707, punkt 26 och där angiven rättspraxis). Vidare har Europeiska unionens domstol ansett att stadgan har samma rättsliga värde som fördragen (se dom C-518/20 och C-727/20, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

Eftersom rätten till betald årlig semester, som tillerkänns varje arbetstagare enligt artikel 31.2 i stadgan, således till sin existens är tvingande och ovillkorlig, är det inte nödvändigt att genomföra den genom bestämmelser i unionsrätten eller nationell lagstiftning. Sådana bestämmelser är nämligen endast avsedda att ange den exakta varaktigheten av den betalda årliga semestern och, i förekommande fall, villkoren för utövandet av denna rätt. Av detta följer att denna bestämmelse i sig är tillräcklig för att ge arbetstagare en rätt som i sig kan åberopas i en tvist med deras arbetsgivare i en situation som omfattas av unionsrätten och därmed av stadgans tillämpningsområde (dom C-684/16, punkt 74 och där angiven rättspraxis).

I situationer som omfattas av stadgans tillämpningsområde, måste en nationell domstol som prövar en tvist mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare, som är att anse som ett enskilt rättssubjekt, underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot principen enligt vilken en arbetstagare inte får fråntas en intjänad rätt till årlig betald semester vid utgången av beräkningsperioden och/eller en period för överföring av semesterdagar som föreskrivs i nationell rätt när arbetstagaren inte har kunnat ta ut sin semester eller nekas motsvarande kontant ersättning i stället för årlig betald semester vid anställningens upphörande såsom en rätt som är beroende av rätten till årlig betald semester (se dom C-271/22–C-275/22, punkterna 16–24 och där angiven rättspraxis).

### 2.2.3 Internationella arbetsorganisationens konvention om avlönad semester

ILOs konvention nr 132 om avlönad semester trädde i kraft den 30 juni 1973. Finland ratificerade konventionen 1989 (se regeringens propositioner RP 5/1973 rd och RP 224/1988 rd).

Enligt artikel 1 i konventionen ska bestämmelserna i konventionen, i den mån de inte ges verkan genom kollektivavtal, skiljedomar, domstolsavgöranden, lagstadgade metoder för fastställande av löner eller på

sådant annat med nationell praxis överensstämmande sätt, som är tillämpligt med hänsyn till förhållandena i landet, ges verkan genom nationell lagstiftning.

Enligt artikel 2 mom. 1 är konventionen tillämplig på alla

arbetstagare med undantag av sjömän. Enligt artikel 2 mom. 3 ska varje medlemsstat som ratificerar konventionen i den första rapport angående konventionens tillämpning, som avges enligt artikel 22 i Internationella arbetsorganisationens stadga, förteckna alla kategorier av personer som kan ha uteslutits med tillämpning av mom. 2 av denna artikel och samtidigt ange skälen för sådana undantag, och ska i efterföljande rapporter ange dels den ståndpunkt dess lagstiftning och praxis intar i fråga om de uteslutna kategorierna, dels i vilken utsträckning konventionen har genomförts eller avses att genomföras i fråga om sådana kategorier.

Enligt artikel 3 mom. 1 och 2 i konventionen ska varje person på vilken konventionen är tillämplig vara berättigad till en årlig avlönad semester av en stipulerad minimilängd vars längd ska uppges i en deklARATION som bifogas dess ratifikation. Enligt artikel 3 mom. 3 ska semestern i intet fall understiga tre arbetsveckor för ett års tjänst. En medlemsstat kan enligt artikel 3 mom. 4 senare underrätta Internationella arbetsbyråns generaldirektör genom en ytterligare deklARATION att medlemsstaten stipulerade en längre semester än den som angivits vid tiden för ratifikationen. Finland har meddelat att semesterns längd är 24 arbetsdagar. Finland har också antagit bestämmelserna i artikel 15 mom. 1 punkterna a och b.

Enligt artikel 4 i konventionen ska en person, vars tjänstetid under ett år understiger vad som krävs för den fulla semesterrätt som föreskrivits i föregående artikel, för nämnda år vara berättigad till avlönad semester som är proportionell mot längden av hans tjänstetid under året. Enligt artikelns 2 mom. ska detta avse kalenderår eller varje annan period av samma längd, som bestäms av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i det berörda landet.

Enligt artikel 8 mom. 1 kan uppdelning av årlig avlönad semester medges av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land. Såvida inte annat har bestämts i en mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare gällande överenskommelse och under förutsättning

att arbetstagarens tjänstetid medför rätt till så lång ledighet, ska en del av semestern enligt artikel 8 mom. 2 bestå av åtminstone två oavbrutna arbetsveckor.

Enligt artikel 9 mom. 1 i konventionen ska sådan årlig avlönad semester som enligt artikel 8 mom. 2 i denna konvention ska utgå i oavbruten följd, ges och utnyttjas senast inom ett år, och återstoden av den årliga avlönade semestern senast inom aderton månader, räknat från utgången av det år, under vilket semesterrätten intjänats. Varje del av den årliga semestern som överstiger ett fastställt minimum kan enligt artikel 9 mom. 2 med vederbörande arbetstagares samtycke uppskjutas utöver den tidrymd som anges i mom. 1 av denna artikel och intill en ytterligare bestämd tidsgräns. Enligt artikel 9 mom. 3 ska det minimum och den tidsgräns som åsyftas i mom. 2 av denna artikel fastställas av behörig myndighet efter berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers hörande eller genom kollektivavtalsförhandlingar eller på sådant annat, med nationell praxis överensstämmande sätt, som kan vara tillämpligt med hänsyn till förhållandena i landet.

### **3 Målsättning**

Propositionens mål är att undanröja hindren för sysselsättning och stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar. Syftet med lagändringarna är att lösa de praktiska problem som förekommit i samband med att arbetstagare tar ut sparad ledighet vid tidpunkter som är svåra med tanke på arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet.

### **4 Förslagen och deras konsekvenser**

#### **4.1 De viktigaste förslagen**

I denna proposition föreslås det att bestämmelserna om beviljande av sparad ledighet ändras. Utgångspunkten är även i fortsättningen att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för den sparade ledigheten när semester sparas eller senare planeras. Om det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten ska arbetstagaren i fortsättningen inte längre ha ensidig rätt att besluta om tidpunkten för den sparade ledigheten. Enligt förslaget behöver arbetsgivaren inte ge sparad ledighet vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar, om det skulle medföra sådan olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet som inte kan undvikas genom sedvanliga arbetsarrangemang eller om det skulle hindra ett jämlikt bemötande enligt 22 § när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms.

#### **4.2 De huvudsakliga konsekvenserna**

Propositionens konsekvenser gäller i huvudsak organiseringen av arbetet på arbetsplatserna. Allmänt taget har propositionen endast begränsade konsekvenser för företagen. I situationer där tidpunkten för sparad ledighet har orsakat väsentliga problem för arbetsgivaren när det gäller att organisera arbetet kan propositionens konsekvenser vara betydande.

Det är svårt att få exakta forskningsdata eller statistiska uppgifter om hur vanligt det är med sparad ledighet eller om problem i samband med sparad ledighet. Bristen på uppgifter har delvis att göra med att sparad ledighet i regel inte specificeras i företagets bokföring i förhållande till annan semesterlöneskuld. Inte heller denna information beskriver förekomsten av situationer där man upplevt problem.

Det relevanta med tanke på propositionens konsekvenser är hur beslut om tidpunkten för sparad ledighet fattas på arbetsplatserna. I de fall där arbetstagaren och arbetsgivaren kan enas om tidpunkten för sparad ledighet har lagförslaget inga väsentliga konsekvenser. Propositionen får

konsekvenser endast i de fall där arbetstagaren och arbetsgivaren är av olika åsikt om hur den sparade ledigheten ska förläggas.

Enligt uppgifter från Statskontoret används i genomsnitt 1,1 dag (2023) av sparad ledighet per år per årsverke inom den statliga sektorn. Inom den privata sektorn används sparad ledighet sannolikt i något mindre utsträckning på grund av att den intjänade semestern är kortare. Inom den privata sektorn överförs semestern dessutom inte om arbetstagaren byter arbetsgivare, vilket minskar incitamenten att spara semester. Användningen av sparad ledighet kan dock accentueras inom de branscher inom den privata sektorn där semester tjänas in mer än vad som föreskrivs i semesterlagen och där anställningsförhållandena i genomsnitt är långa. I tjänste- och arbetskollektivavtalen för staten, kommunsektorn, välfärdssektorn och kyrkan ingår bestämmelser om hur sparad ledighet ges. Förslagen inverkar inte på gällande bestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtal, så propositionen har inga konsekvenser för hur sparad ledighet ges inom den offentliga sektorn. Konsekvenserna berör i större utsträckning den privata sektorn, där kollektivavtalen innehåller färre bestämmelser om hur sparad ledighet ges.

Men tanke på arbetsgivaren underlättar lagändringen organiseringen av arbetet, framför allt i situationer där arbetstagaren tar ut sparad ledighet i förhållandevis korta perioder under sådana tider då arbetsgivaren inte annars skulle tillåta att arbetstagaren tar ut semester. I dessa situationer har arbetstagaren kunnat utnyttja sin rätt att bestämma hur den sparade ledigheten förläggs. Detta har i enskilda fall kunnat leda till besvärliga situationer med tanke på organiseringen av arbetet, och det har kunnat orsaka arbetsgivaren extra kostnader och administrativ börda, till exempel på grund av övertids- och vikariearrangemang. Det finns dock ingen information om hur vanligt det är med sådana fall.

Att sparad ledighet tas ut bedöms i vilket fall som helst medföra vissa utmaningar när det gäller att organisera arbetet. När sparad ledighet tas ut i en lång, sammanhängande period leder lagändringen ur arbetsgivarens perspektiv sannolikt inte till särskilt betydande ändringar jämfört med nuläget. Situationer där en arbetstagare upprepade gånger förlägger sparad ledighet till tidpunkter som är olämpliga med tanke på produktions- eller serviceverksamheten kan ur arbetsgivarens synvinkel anses vara särskilda utmaningar. Sådana situationer kan förekomma framför allt i arbetsintensiva säsongsbranscher med särskilda arbetstidsmodeller eller där semesterna är indelade i semestergrupper. Sådana situationer kan också förekomma annanstans där arbetet är strikt bundet till en viss tidpunkt, till exempel inom industrin. I fråga om dessa situationer kan lagändringen ha smärre kostnadsminskande konsekvenser. Arbetsgruppen har inte haft tillgång till uppgifter om hur vanligt det är med liknande situationer på arbetsplatserna.

Ur arbetstagarens synvinkel försämrar de föreslagna ändringarna möjligheterna att besluta om tidpunkten för den sparade ledigheten, om det inte har avtalats om den på förhand och man inte kan nå en överenskommelse om saken. De föreslagna ändringarna försämrar arbetstagarens möjligheter att ta ut sparad ledighet för ett planerat ändamål, om tidpunkten är svår för arbetsgivaren. Konsekvenserna av begränsningen beror på det planerade användningsändamålet. Dessa kan variera avsevärt (ledigheter av familjeskäl, studier, fritid och så vidare).

Eftersom propositionens konsekvenser i princip realiserar inom den privata sektorn, kommer de att beröra en större grupp män (cirka 900 000) än kvinnor (cirka 700 000). Det finns inga tillgängliga uppgifter om hur användningen av sparad ledighet inom den privata sektorn fördelar sig enligt kön eller användningsändamål.

Jämställdhetsombudsmannen har i sitt utlåtande konstaterat att sparad ledighet i praktiken utnyttjas framför allt för att kombinera arbete och familjeliv. Vidare har

jämställdhetsombudsmannen konstaterat att kvinnor fortfarande bär ett större ansvar för vården av barn och äldre, vilket bör beaktas i fråga om hur konsekvenserna av ändringarna fördelas mellan könen.

Osäkerhet i fråga om möjligheten att ta ut sparad ledighet vid önskad tidpunkt kan minska arbetstagarnas vilja att spara semester. Detta kan i sig försvåra kontinuiteten i arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet i brådskande tider, om semester sparas i mindre utsträckning än tidigare.

Samtidigt kan de föreslagna ändringarna också ha positiva konsekvenser för arbetstagarna i situationer där en arbetstagare upprepade gånger har tagit ut sparad ledighet på ett sätt som påverkar andra arbetstagners möjligheter att ta semester. Sådana situationer kan till exempel förekomma på arbetsplatser där det är hög efterfrågan vid tidpunkter då många arbetstagare vill ha semester, till exempel på sommaren eller i närheten av högtider. I och med ändringen kan en arbetsgivare vägra ge sparad ledighet vid en tidpunkt som skulle försvåra service- eller produktionsverksamheten och på så sätt undanröja de ovan konstaterade problemen när det gäller att ge semester.

Propositionen har inga konsekvenser för statsbudgeten.

## **5 Alternativa handlingsvägar**

Under beredningen av propositionen bedömdes olika alternativ för att förverkliga föresatsen, dock med beaktande av de olika målen med sparad ledighet och dess karaktär jämfört med semester.

Vid bedömningen av olika sätt att genomföra ändringen är det centralt att beakta hur förenlig den valda modellen är med syftet med sparad ledighet. Syftet med sparad ledighet har varit att möjliggöra längre frånvaro från arbetet på grund av arbetstagarens behov. För att detta syfte ska nås kan tidpunkten för sparad ledighet vara av avgörande betydelse. Samtidigt finns det ett behov att på ett tillräckligt sätt trygga arbetsgivarens service- och produktionsverksamhet. Vid avvägningen av olika alternativ har strävan så långt möjligt varit att jämka samman dessa olika behov.

Vid beredningen av propositionen har det inte ansetts motiverat eller ändamålsenligt att ändra bestämmelserna om hur sparad ledighet ges så att de motsvarar bestämmelserna om hur semester ges. Detta skulle nämligen ha inneburit att det bestäms att sparad ledighet ska tas ut under semesterperioden eller genom överenskommelse utanför semesterperioden. Enligt semesterlagen ska arbetsgivaren meddela semesterns tidpunkt senast en månad, eller om detta inte är möjligt senast två veckor, innan semestern börjar. Det skulle vara svårt att passa ihop tidpunkterna för bestämmande av semester, semesterperioden och anmälningstiden i fråga om tidpunkten för semester med syftet med sparad ledighet och med produktions- eller serviceverksamheten inom vissa branscher. En sådan ändring skulle inte vara ändamålsenlig med tanke på de problem som konstaterats i arbetslivet.

Däremot ansågs det vid beredningen av propositionen motiverat att iakttä och i lagen bevara den etablerade anmälningstiden på fyra månader när det gäller att meddela när arbetstagaren ämnar ta ut den sparade ledigheten. Dessutom ansågs det behövligt att på ett måttfullt sätt föreskriva om de grunder som styr processen. Till sådana grunder hör en tidsfrist för arbetsgivaren att svara på arbetstagarens begäran om tidpunkten för sparad ledighet samt bestämmelser som främjar informationsutbytet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

I alla alternativ som togs upp var utgångspunkten att möjligheten att komma överens om tidpunkten för sparad ledighet skulle bevaras. Syftet med granskningen har således varit att hitta en lösning på de situationer där arbetsgivaren och arbetstagaren har olika åsikter om lämplig tidpunkt för sparad ledighet.

Följande alternativa modeller har behandlats:

*Alternativ 1:* Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för sparad semester efter att ha hört arbetstagaren.

*Alternativ 2:* Arbetsgivaren har rätt att vägra tillmötesgå arbetstagarens begäran i fråga om tidpunkten för sparad ledighet.

I det första alternativet bestämmer arbetsgivaren tidpunkten för sparad ledighet efter förhandlingar. I det andra alternativet har arbetsgivaren rätt att vägra tillmötesgå arbetstagarens begäran i fråga om tidpunkten för sparad ledighet. I båda modellerna är utgångspunkten att tidpunkten för sparad ledighet bestäms genom överenskommelse. I modellerna ingår dessutom olika slags alternativ när det gäller förfarandena för bestämmande av tidpunkten för sparad ledighet och parternas skyldigheter.

Under beredningen av propositionen har kombinationer av de ovan beskrivna alternativen dessutom tagits upp, liksom även förslag om att det ska informeras om principerna för och eventuella ändringar i givandet av sparad ledighet på motsvarande sätt som om semestrar. För tydlighetens skull föreslås det att bestämmelser om hur tidpunkten för sparad ledighet bestäms utfärdas i en egen paragraf.

Av de regleringsmodeller som diskuterats i arbetsgruppen bedömdes den senare, alltså arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet, lösa problemet att arbetstagarna tar ut sparad ledighet vid en tidpunkt som är besvärlig ur arbetsgivarens synvinkel, vilket var ett av de problem som låg till grund för det aktuella uppdraget. Denna modell är samtidigt den lättaste administrativt sett och möjliggör bättre än alternativ 1 att syftet med sparad ledighet förverkligas. Båda alternativen beskrivs närmare nedan.

*Alternativ 1: Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för sparad ledighet efter förhandlingar*

I det första alternativet var den centrala utgångspunkten att arbetstagaren gör en begäran om tidpunkten för sparad ledighet, antingen för alla eller en del av de sparade semesterdagarna. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens om saken ska arbetsgivaren förhandla med arbetstagaren om en ersättande tidpunkt så att frågan kan avgöras på ett sätt som är tillfredsställande för båda parter. Om förhandlingarna inte leder till en överenskommelse har arbetsgivaren rätt att bestämma tidpunkten för den sparade ledigheten.

Om arbetsgivaren efter förhandlingarna bestämmer tidpunkten för den sparade ledigheten, ges arbetstagaren rätt att dra tillbaka begäran under förhandlingarna eller genast efter arbetsgivarens beslut. Syftet med detta var att skydda förverkligandet av målen med sparad ledighet och förhindra att arbetstagaren måste ta ut den sparade ledigheten vid en ofördelaktig tidpunkt.

Som ett alternativ till rätten att dra tillbaka begäran bedömdes också en möjlighet för arbetstagaren att få den sparade ledighet som arbetsgivaren bestämmer i pengar. Detta ansågs vara problematiskt med tanke på arbetstidsdirektivet, eftersom årlig semester på fyra veckor inte får utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas och med stöd av rättspraxis i samband med långa sjukdomsperioder.

Det beskrivna alternativet skulle också ha varit oklart. Förhandlingsprocessen skulle enligt arbetsgruppens uppfattning i viss mån ha ökat den administrativa bördan för arbetsgivaren och medfört fler processer för bestämmande av tidpunkten för sparad ledighet. Dessutom skulle alternativet vara oförenligt med syftet med systemet med sparad ledighet, även om arbetstagarens rätt att dra tillbaka begäran hade lindrat arbetsgivarens bestämmanderätt.

#### *Alternativ 2: Arbetsgivaren har rätt att vägra tillmötesgå arbetstagarens begäran*

Alternativ 2 vore författningstekniskt ett lätt alternativ som dock förverkligar målet att ge arbetsgivaren möjlighet att vägra ge sparad ledighet i situationer där arbetstagaren försöker ta ut sparad ledighet vid en tidpunkt som är svår för arbetsgivaren.

Utgångspunkten för detta alternativ är att arbetstagaren gör en begäran om tidpunkten för den sparade ledigheten till arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan bifalla eller avslå begäran enligt de kriterier som anges i lagen. Att avslå en begäran om sparad ledighet skulle vara tillåtet endast om tidpunkten medför sådan olägenhet för arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet som inte kan undvikas genom sedvanliga arrangemang. Olägenheten ska vara konkret och faktisk (till exempel brist på vikarier i en kritisk uppgift). En hypotetisk orsak eller allmän besvärlighet räcker inte som grund för avslag. Omotiverade avslag strider mot lagen och lojalitetsplikten.

Det centrala i modellen ur arbetstagarnas synvinkel är att det finns en tillräcklig tröskel för avslag, och ur arbetsgivarnas synvinkel att tröskeln inte är för hög. Enligt företrädarna för löntagarna bör tröskeln vara tillräckligt hög med tanke på arbetstagarnas rättigheter (till exempel betydande olägenhet) och enligt företrädarna för arbetsgivarna tillräckligt låg för att service- och produktionsverksamheten ska tryggas och målen för uppdraget nås.

Fördelen med detta alternativ i förhållande till alternativ 1 är att arbetstagaren har större inflytande i fråga om tidpunkten för den sparade ledigheten. Modellen stärker betydelsen av informationsutbyte på förhand. Centralt är också att man i detta alternativ undviker att arbetsgivaren bestämmer en tidpunkt för sparad ledighet som är ofördelaktig för arbetstagaren, vilket bättre tillgodoser syftet med sparad ledighet. Ur arbetsgivarnas synvinkel är detta alternativ otillräckligt och beaktar inte i tillräcklig utsträckning service- eller produktionsverksamhetens behov i och med att det sätts en tröskel för rätten att vägra ge sparad ledighet. En lägre tröskel eller en mer långtgående modell när det gäller arbetsgivarens bestämmanderätt skulle på bästa sätt trygga arbetsgivarnas behov.

En utmaning i denna modell kan vara hur kriteriet för avslag tolkas, vilket kan orsaka oklarhet. Modellen innehåller heller ingen förhandlingsprocess, utan detaljerna beror på praxis på arbetsplatsen. Den föreslagna ändringen i 22 § gällande redogörelse för principerna för sparad ledighet på arbetsplatsen skapar klarhet i detta. Modellen kräver ömsesidig lojalitet och prövning från fall till fall.

#### *Alternativa övergångsbestämmelser*

Tre alternativa modeller för övergångsbestämmelser behandlades i arbetsgruppen. I samtliga alternativ var utgångspunkten att avtalsfriheten och principen om avtalens bindande natur ska respekteras. Om det har avtalats om en exakt tidpunkt för sparad ledighet ska överenskommelsen iakttas, och ändringen ska inte påverka sådana överenskommelser om sparad ledighet.

*Alternativ 1. Ändringarna tillämpas på all sparad ledighet, om det inte har avtalats om tidpunkten för sparad ledighet*

Enligt det första alternativet ska den föreslagna regleringen gälla all sparad ledighet, alltså både sådan sparad ledighet som det avtalats om före ikraftträdandet av lagen och sådan sparad ledighet som avtalats efter ikraftträdandet. De nya bestämmelserna om förfarandet ska i princip tillämpas på all sparad ledighet efter ikraftträdandet av lagen, om det inte har avtalats om tidpunkten för sparad ledighet.

Detta alternativ försämrar arbetstagarnas bestämmanderätt i fråga om redan överenskommen sparad ledighet, om det inte har ingåtts någon närmare överenskommelse om tidpunkten för den sparade ledigheten. Alternativet skapar enhetlig praxis när det gäller att ge sparad ledighet. Om man på mer allmän nivå i princip kommit överens om att den sparade ledigheten tas ut till exempel ”under hösten 2027”, ska denna överenskommelse vara bindande, men den närmare tidpunkten ska inom den överenskomna tidsperioden bestämmas med stöd av de nya bestämmelserna, dock med beaktande av den överenskomna allmänna, principiella tidsplanen för hur den sparade ledigheten ska förläggas.

Företrädarna för arbetsgivarna förordade detta alternativ som en klar och enhetlig lösning och modell för revidering av regleringen. Företrädarna för arbetstagarna däremot motsatte sig alternativet, eftersom det enligt deras syn på saken skulle försämra arbetstagarnas inflytande i fråga om redan intjänad sparad ledighet.

*Alternativ 2. Nya förfaranden i fråga om semester som sparats efter ikraftträdandet av lagen*

I detta alternativ ska de föreslagna ändringarna och det förfarande som föreslås i 27 a § tillämpas på semester som sparats efter ikraftträdandet av lagen. På semester som sparats före lagändringarna tillämpas de nuvarande bestämmelserna. Arbetstagarna har fortfarande bestämmanderätt enligt nuvarande reglering i fråga om bestämmandet av tidpunkten för sparad ledighet i fråga om överenskommelser som ingåtts före ikraftträdandet av lagen, om överenskommelse om tidpunkten för sparad ledighet inte kan nås.

Tillämpningen av två parallella system är förknippad med oklarhet i fråga om de förfarandebestämmelser som ska iakttas. Modellen förutsätter tydlig bokföring över ingåendet av överenskommelser om sparad ledighet. De två olika förfarandena ska tillämpas parallellt beroende på när semestern har sparats. Detta medför administrativt arbete för arbetsgivaren i fråga om tydlig bokföring över sparad ledighet.

Enligt arbetsgivarna skulle modellen hindra att lagens syfte förverkligas, möjligen på lång sikt. Det skulle också medföra administrativ börda och praktiska problem när sparad ledighet och semester ges på arbetsplatserna. Företrädarna för löntagarna förordade detta alternativ och ansåg inte att olika förfarandebestämmelser skulle medföra några särskilda problem.

*Alternativ 3. Övergångsperiod för tillämpning av de nya bestämmelserna om förfarandet*

I det tredje alternativet börjar de nya bestämmelserna om förfarandet för bestämmande av tidpunkten för sparad ledighet tillämpas först efter en övergångsperiod när det gäller semester som sparats före ikraftträdandet av lagen. Detta skulle ge arbetstagarna tid att anpassa sig till ändringarna.

Detta alternativ vore enligt företrädarna för löntagarna ett bättre alternativ än det första alternativet. Enligt arbetsgivarna finns det inget behov av övergångsbestämmelser, men om en

övergångsperiod föreslås bör den vara måttlig längd. Övergångsbestämmelsens förhållande till arbetstagarens anmälningstid på fyra månader kan också orsaka oklarhet.

## **6 Remissvar**

### **6.1 Allmänt**

Utkastet till regeringsproposition var på remiss i tjänsten Utlåtande.fi under tiden den 28 januari–12 mars 2026. Det kom in 35 utlåtanden. Utlåtanden lämnades av Akava ry, Fackförbundet Jyty rf, Fackförbundet Pro rf, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Finlands näringsliv rf, Livsmedelsindustriförbundet rf, Finsk Energiindustri rf, Henkilöstöala HELA ry, Hyvinvointiala Hali ry, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Finsk Handel rf, Kemiindustrin KI rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Transportunionerna TU rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Tillstånds- och tillsynsverket, Turism- och Restaurangförbundet rf, Mikro- och ensamföretagare rf, Justitiekanslersämbetet, Undervisningssektorns Fackorganisation rf, Arbetsgivarna för servicebrancherna PALTA rf, Servicefacket PAM rf, Bildningsbranschen rf, STTK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Suomen Lentäjaliitto - Finnish Pilots' Association ry, Suomen Liikennelentäjaliitto - Finnish Air Line Pilots' Association ry, Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf, Företagarna i Finland rf, jämställdhetsombudsmannens byrå, Tehy rf, Teknologiateollisuus ry, Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret, statens arbetsmarknadsverk och Högskoleutbildade samhällsvetare rf. Finlands Advokater meddelade att det inte yttrar sig i frågan.

I arbetsgivarnas utlåtanden ansågs de föreslagna ändringarna i utkastet till proposition i många avseenden vara bra och ett steg i rätt riktning. Framför allt ändringen att arbetstagaren inte längre har ensidig rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet ansågs viktig, eftersom den bedömdes lösa flera centrala problem i samband med sparad ledighet.

En del av remissinstanserna ansåg dock att den ändring som föreslås i utkastet till proposition inte fullt ut uppfyller målen för regeringens halvtidsöversyn. Orsaken till detta ansågs vara att propositionen ställer villkor för arbetsgivaren och en tröskel för när arbetsgivaren kan vägra förlägga sparad ledighet till den tidpunkt som arbetstagaren önskar.

Dessutom kritiserade arbetsgivarna det faktum att propositionen inte innehåller någon lösning på situationer där arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om tidpunkten för sparad ledighet och ledigheterna har tjänats in under flera år.

Företrädarna för löntagarna motsatte sig i stor utsträckning de ändringsförslag som ingick i utkastet till proposition. I utlåtandena konstaterades att det i regeringens föresats vid halvtidsöversynen inte har lagts fram några motiveringar eller orsaker till de föreslagna ändringarna. Det har inte lagts fram objektiv och forskningsbaserad bevisning för att ändringen behövs. Av regeringens proposition framgår det enligt remissinstanserna inte heller på ett trovärdigt sätt att de nuvarande bestämmelserna om sparad ledighet skulle medföra faktiska problem som behöver lösas. I stället anses det faktiska målet med ändringarna vara att stärka arbetsgivarens direktionsrätt och försämra arbetstagarnas ställning.

I löntagarsidans utlåtanden ansågs ändringarna inte främja målet att stärka verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Däremot bedömdes ändringarna försämra arbetstagarnas rättigheter och försvåra tillgodoseendet av det ursprungliga syftet med sparad ledighet. I utlåtandena betonades att sparad ledighet till exempel stöder arbetstagarens möjligheter att orka i arbetet, utveckling av kompetensen och möjligheter att ta hand om

åldrande föräldrar. Efter att alterneringsledigheten slopades har betydelsen av sparad ledighet som ett kompensande system som möjliggör längre ledigheter ökat. Om beslutanderätten om tidpunkten för sparad ledighet överförs till arbetsgivaren, äventyras syftet och fördelarna med sparad ledighet.

Justitiekanslern konstaterade i sitt utlåtande att målet för de ändringar som ingår i utkastet till proposition är att lösa de problem med sparad ledighet som förekommit i praktiken, men att det samtidigt konstateras att det saknas exakta forsknings- eller statistikuppgifter om problemens omfattning. Justitiekanslern betonar att det måste finnas tillräckliga, tillförlitliga och heltäckande uppgifter till stöd för riksdagens beslutsfattande och hänvisar både till semesterbokföringen enligt semesterlagen och till grundlagsutskottets och justitiekanslerns tidigare avgörandep Praxis. Därför bör särskild vikt fästas vid att faktaunderlaget för regeringspropositionen är tillräcklig vid den fortsatta beredningen.

Nedan behandlas det viktigaste innehållet i remissvaren.

## **6.2 Arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet**

Arbetsgivarsidan ansåg det behövt att arbetstagarens exklusiva rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet slopas. Den separata tröskeln för rätten att vägra ge sparad ledighet ansågs onödig och dålig, eftersom den ansågs kunna orsaka meningsskiljaktigheter om tolkningen på arbetsplatserna. Remissinstanserna tog också upp frågan om hur man ska gå till väga i situationer där arbetsgivaren har gett avslag på arbetstagarens begäran om tidpunkten för sparad ledighet och inte heller arbetstagarens följande förslag till tidpunkt är lämpliga för arbetsgivaren. Enligt remissinstanserna uppfylls lagförslaget målsättning bäst om arbetsgivaren har rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet i de fall då en överenskommelse inte kan nås.

Löntagarsidan meddelade att man motsätter sig den föreslagna rätten för arbetsgivaren att vägra ge sparad ledighet vid den tidpunkt som arbetstagaren begärt. Inte heller den föreslagna tröskeln för arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet vid den tidpunkt arbetstagaren begärt ansågs vara lyckad. I utlåtandena betonades behovet av en strängare tröskel än den som föreslås i propositionen. Den olägenhet som tidpunkten för den sparade ledigheten orsakar arbetsgivarens verksamhet ska vara väsentlig och till bestämmelsen bör fogas det i motiveringen konstaterade villkoret att olägenheten ska vara av sådan natur att arbetsgivaren inte kan undvika det genom sedvanliga arrangemang.

I justitiekanslerns utlåtande beaktades det att bestämmelsen om arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet är synnerligen vagt formulerad. Jämfört med det krav på att olägenheten ska vara betydande som ingår i 27 § 1 mom. i semesterlagen har graden av olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten inte fastställts i utkastet till proposition. Likaså nämns förutsättningen att olägenheten till sin natur ska vara sådan att arbetsgivaren inte med sedvanliga arrangemang kan undvika den endast i specialmotiveringen. Dessutom är ordalydelsen i utkastet till proposition oklar i fråga om referensramen för en jämlig förläggning av semestrar och sparade ledigheter. Bestämmelsen sådan den lyder i utkastet till proposition är således tvivelaktig med tanke på kraven på exakthet och noggrann avgränsning (GrUB 25/1994 rd, s. 5) och kräver precisering i den fortsatta beredningen.

Vidare fäste justitiekanslern uppmärksamhet vid att det av utkastet till proposition inte framgår om arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet vid den tidpunkt som arbetstagaren begär är av engångsnatur eller om arbetsgivaren kan vägra upprepade gånger. I det senare fallet kan syftet med sparad ledighet i praktiken förlora sin betydelse. Därför bör karaktären av rätten att

vägra förtydligas, också i motiveringen till lagstiftningsordning. Samtidig behöver följderna av att arbetsgivaren underlåter att ange grunderna för sin vägran beskrivas.

I den fortsatta beredningen preciserades grunden i fråga om olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet. Enligt den preciserade grunden ska olägenheten för arbetsgivaren vara sådan att arbetsgivaren inte kan undvika den genom sedvanliga arbetsarrangemang. Dessutom gjordes preciseringar i specialmotiveringen.

### **6.3 Tidsfrist för när sparad ledighet ska tas ut**

I arbetsgivarsidans utlåtanden lyftes som en utmaning fram att det inte föreskrivs någon tidsfrist för när sparad ledighet ska tas ut. Detta ansågs försvåra planeringen av arbetet på lång sikt. Enligt remissinstanserna bör det i lagen föreskrivas att sparad ledighet ska tas ut senast inom fem år från utgången av det kvalifikationsår som ligger till grund för den sparade ledigheten, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat. I utlåtandena togs det också upp att sparad ledighet som tjänats in under lång tid också försvårar semesterbokföringen och ökar arbetsgivarens administrativa börda. Dessutom utgör stora sparade ledigheter en betydande semesterlöneskuld som minskar företagets rörelsekapital och kan orsaka ekonomiska utmaningar.

Också Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret betonade i sitt utlåtande att det i semesterlagen bör föreskrivas en tydlig tidsfrist för när sparad ledighet ska tas ut, om inte parterna kommer överens om något annat. Om det inte finns någon tidsfrist och arbetsgivaren kan vägra bevilja sparad ledighet, förblir det oklart om arbetstagaren har några konkreta metoder att få ut sin sparade ledighet under anställningsförhållandet.

I den fortsatta beredningen bedömdes möjligheten att föreskriva en separat tidsfrist för när sparad ledighet ska tas ut. Behovet av ändring togs upp av arbetsgivarsidan redan under den grundläggande beredningen. Bestämmelser om en tidsfrist ansågs dock vara en lagstiftningsfråga som inte omfattades av arbetsgruppens uppdrag med anledning av föresatsen från regeringens halvtidsöversyn. Dessutom skulle en lagändring kräva en omsorgsfull konsekvensbedömning och en avsevärd fortsatt beredning, vilket det inte finns några tillgängliga resurser för i detta skede av regeringsperioden.

### **6.4 Praktiska problem i samband med att sparad ledighet tas ut**

I löntagarsidans utlåtanden identifierades inga allmänna problem i samband med att sparad semester tas ut. I utlåtandena noterades det att det är möjligt att komma överens om sparad ledighet i kollektivavtalen, vilket också varit fallet i vissa branscher. Dessutom ger anmälningstiden på fyra månader arbetsgivaren tillräckligt med tid att genom arbetstids- och vikariearrangemang förbereda sig på att sparad ledighet tas ut.

I arbetsgivarsidans utlåtanden togs flera utmaningar upp som anses bero på arbetstagarens ensidiga rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet. Problemen har framför allt att göra med tryggheten av tillräcklig arbetskraft, planeringen av arbetsskift och en jämlik förläggning av semestrar och sparade ledigheter. Sparad ledighet som tjänats in under lång tid försvårar också semesterbokföringen och ökar arbetsgivarens administrativa börda.

Utifrån utlåtandena varierar förekomsten av problem i samband med sparad ledighet och hur allvarliga problemen är avsevärt mellan olika företag, till och med inom samma bransch. På en del arbetsplatser har sparad ledighet inte orsakat nämnvärda praktiska problem, men i de företag där det förekommit problem har de varit betydande.

Utmaningarnas omfattning beror bland annat på verksamhetens art, personalvolymen, skiftningar i behovet av arbetskraft och arbetstidsarrangemangen. Problemen accentueras framför allt i skiftarbete och i andra arbetstidsformer där arbetsskiftet följer ett visst på förhand fastställt system eller där verksamheten kräver en viss minimibemanning och specialkunnande. I sådana situationer kan en förläggning av sparad ledighet till semestermånaderna eller arbetstoppar göra verksamheten mindre smidig och försvåra tillgången till kompetent personal, framför allt eftersom det kan vara svårt att hitta vikarier inom anmälningstiderna.

I utlåtandena har också ojämlig behandling av arbetstagare tagits upp. Det anses bland annat problematiskt att sparad ledighet kan förläggas så att den inte innehåller lördagar, vilket påverkar intjänandet och användningen av semester. Likaså försvårar enstaka korta perioder av sparad ledighet planeringen av och förutsägbarheten i arbetet, varför en del av remissinstanserna anser att sparad ledighet i regel bör tas ut i tillräckligt långa, enhetliga perioder.

Som ett särskilt stort problem har man upplevt situationer där en arbetstagare tar ut sparad ledighet under semesterperioden på ett sätt som gör att det inte längre går att förlägga arbetstagarens semester för semesterperioden till semesterperioden i fråga på grund av verksamhetens behov eller andra arbetstagares semesterönskemål. Då måste semesterdagar återigen sparas, vilket leder till att de sparade semesterdagarna och semesterlöneskulden ökar. Problemet har inte att göra med arbetets krav utan med hur den sparade ledigheten förläggs.

Dessutom har det konstaterats att de nuvarande sätten att använda sparad ledighet inte i alla avseenden motsvarar de ursprungliga syftena med systemet. Sparad ledighet tjänas in och blir oanvänd framför allt i situationer av arbetsförmåga och pensionering. Sparad ledighet har utnyttjats antingen för längre frånvaro från arbetet före pensionering eller i form av exceptionellt stora semesterersättningar när anställningsförhållandet upphör.

I utlåtandena togs det också upp att arbetstagarens rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet kan leda till en ojämlig ställning för deltidsanställda och heltidsanställda, i och med att semesterdagar endast kan tas ut under arbetsdagar. Detta kan uppmuntra till korta semesterperioder och till att de sparade ledigheterna ökar.

Dessutom har det ansetts att arbetstagarens rätt att bestämma tidpunkten för sparad ledighet kan försvåra iakttagandet av på förhand överenskomna roterande semestersystem. Eftersom arbetsgivaren inte kan vägra ge sparad ledighet, kan förläggning av sparad ledighet till en tidpunkt när en annan arbetstagare ursprungligen skulle ta semester försämra det jämlika bemötandet av arbetstagare.

## **6.5 Förfarandet för bestämmande av tidpunkten för sparad ledighet**

Remissinstanserna understödde i stor utsträckning den princip som motsvarar nuläget enligt vilken parterna i första hand hänvisas att komma överens om tidpunkten för den sparade ledigheten redan när semester sparas. Även det föreslagna förfarandet i de fall där tidpunkten för den sparade ledigheten inte har avtalats i samband med sparandet ansågs i flera utlåtanden i huvudsak vara fungerande. Utifrån utlåtandena anses det vara motiverat att arbetstagaren har en aktiv roll när det gäller att föreslå önskad tidpunkt för den sparade semestern, eftersom syftet med sparad ledighet i första hand är att trygga arbetstagarens möjlighet att ta ut semestern senare.

Arbetsgivarsidans och löntagarsidans åsikter skilde sig från varandra i fråga om vem som ska ha den slutliga rätten att besluta om tidpunkten för sparad ledighet i situationer där man inte har kommit överens om tidpunkten.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en överföring av bestämmanderätten i fråga om tidpunkten för sparad ledighet till arbetsgivaren försämrar arbetstagarens rättigheter framför allt när det gäller att förena arbete och familjeliv och ansåg det inte motiverat att ändra gällande lagstiftning.

I den fortsatta beredningen gjordes inga ändringar till följd av de ovan beskrivna iakttagelserna.

#### **6.6 Arbetsgivarens skyldighet att för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när sparad ledighet tas ut (22 §)**

Förslaget att arbetsgivaren är skyldig att för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när sparad ledighet tas ut ansågs vara bra av arbetsgivarsidan. Förslaget skapar klarhet i rättsläget och främjar på så sätt arbetsgivarens och arbetstagarens gemensamma syn på lämplig tidpunkt för den sparade ledigheten.

Löntagarsidan motsatte sig förslaget, eftersom det ansågs förfela syftet med sparad ledighet om arbetsgivaren i och med lagändringen har möjlighet att i förväg begränsa de tidpunkter då sparad ledighet kan tas ut. Dessutom kritiserades det i utlåtandena att principerna för sparad ledighet inte behöver gå igenom årligen tillsammans med personalen, utan att det räcker med att arbetsgivaren redogör för de nya förfarandena när de införs. Detta kan enligt löntagarsidan inte anses vara tillräckligt med tanke på personalomsättning, familjeledigheter och långa sjukledigheter.

Jämställdhetsombudsmannen noterade att även om avsikten är att tidpunkten för den sparade ledigheten ska bestämmas från fall till fall med beaktande av arbetstagarens behov och arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar, styr och begränsar de allmänna principer som tillämpas på arbetsplatsen i praktiken också denna prövning. Tidpunkter som på förhand uteslutits kan hindra arbetstagaren att ta ut sparad ledighet av motiverade personliga orsaker eller familjeorsaker.

De principer som arbetsgivaren fastställer påverkar således enligt jämställdhetsombudsmannen avsevärt på vilket sätt sparad ledighet tas ut och huruvida sparad ledighet över huvud taget används. Om begränsningarna inskränker möjligheterna att använda sparad ledighet som ett flexibelt sätt att förena arbete och familjeliv kan syftet med systemet förfelas och viljan att spara semester minska.

I den fortsatta beredningen bedömdes förutsättningarna att utvidga den föreslagna upplysningsplikten i 22 § och göra den till en del av den årliga upplysningsplikten. I den fortsatta beredningen stannade man ändå för att avhålla sig från ändringar, eftersom de bedömdes öka arbetsgivarnas administrativa börda utan nämnvärt mervärde. Semesterlagen förutsätter inte heller att grunderna anges särskilt i fråga om annan semester, utan det räcker att grunderna meddelas när semestern bestäms eller ändras. Å andra sidan ligger det också i arbetsgivarnas intresse att det redogörs för de principer som gäller sparad ledighet, liksom även semester i allmänhet, för arbetstagarna till exempel efter en lång frånvaro, även om det inte föreskrivs någon särskild skyldighet i fråga om detta.

Till övriga delar ansågs det i den fortsatta beredningen inte finnas förutsättningar att ändra regleringen.

## 6.7 Propositionens konsekvenser

I löntagarsidans utlåtanden bedömdes det att propositionen inte i tillräcklig utsträckning beaktar konsekvenserna för jämställdheten mellan könen och för kvinnornas ställning i arbetslivet. I utlåtandena konstaterades det att sparad ledighet används framför allt för att förena arbete och familjeliv, vilket enligt undersökningar berör kvinnor i högre grad än män. Ledigheterna kan vara nödvändiga för många, till exempel som en fortsättning på föräldraledighet, för en smidig övergång till dagvård eller närståendevård samt under skolornas sommarlov.

I utlåtandena från löntagarsidan bedömdes propositionen också minska arbetstagarnas vilja att spara semester, eftersom arbetstagaren inte nödvändigtvis får ta ut ledigheten vid önskad tidpunkt och arbetsgivaren också på förhand kan begränsa användningen av sparad ledighet till vissa tidpunkter.

Dessutom noterades det i utlåtandena att det i utkastet till proposition saknas tillräckliga bedömningar av konsekvenserna av sparad ledighet för välbefinnandet i arbetet.

I den fortsatta beredningen preciserades propositionens könskonsekvenser.

## 6.8 Ikraftträdande

Remissinstanserna på löntagarsidan ansåg att all ledighet som sparats före lagändringens ikraftträdande ska lämnas utanför tillämpningen av den föreslagna regleringen. Remissinstanserna betonade att det väsentliga i bedömningen inte är huruvida man redan kommit överens om tidpunkten. Väsentligt är däremot att man överhuvudtaget har kommit överens om att semester kan sparas, varvid arbetstagaren har sparat semester med det antagandet att arbetstagaren själv får besluta när den sparade ledigheten tas ut. Löntagarorganisationerna ansåg det vara oskäligt att möjligheterna att ta ut redan sparad ledighet i sådana situationer försämrats väsentligt.

I arbetsgivarsidans utlåtanden ansågs en övergångsbestämmelse enligt vad som föreslogs i utkastet vara ändamålsenlig. En modell av annat slag bedömdes vara administrativt tung och oklar, om en del av de sparade ledigheterna kan bestämmas fritt och en del omfattas av arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet. Ett sådant ikraftträdande skulle dessutom innebära att syftet med propositionen delvis urvattnades. Ikraftträdandebestämmelsen bör dock enligt till exempel Finlands näringsliv rf preciseras så att arbetsgivarens rätt att vägra ge sparad ledighet vid önskad tidpunkt tillämpas också på alla sparade ledigheter som enligt vad arbetstagaren meddelat tas ut efter ikraftträdandet av lagen.

Justitiekanslern påpekade att motiveringen av lagstiftningsordningen bör preciseras ytterligare med en bedömning av hur den föreslagna ikraftträdandebestämmelsen förhåller sig till grundlagsutskottets tolkningspraxis i fråga om 15 § i grundlagen.

I den fortsatta beredningen stannade man för att precisera ikraftträdandebestämmelsen på två sätt. Den första ändringen är att en övergångsperiod fogats till bestämmelsen. Till ikraftträdandebestämmelsen fogades en övergångsbestämmelse enligt vilken på semester som har sparats före lagens ikraftträdande och i fråga om vilken det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet till och med den 31 oktober 2027. Syftet med övergångsbestämmelsen är att göra ändringen mindre överraskande och oförutsebar ur arbetstagarnas synvinkel. Övergångsbestämmelsen främjar på så sätt också tillgodoseendet av skyddet för berättigade förväntningar i anslutning till de grundläggande fri- och rättigheterna. Bestämmelsen kan också uppmuntra till överenskommelser på förhand.

Övergångsbestämmelsen kan tillfälligt öka arbetsgivarnas administrativa börda till den del arbetsgivaren måste iaktta två olika bestämmelser. Övergångsbestämmelsen gäller dock under en begränsad tidsperiod, så den ökade administrativa bördan är tillfällig.

Den andra ändringen är att ikraftträdandebestämmelsen har preciserats. I bestämmelsen konstateras uttryckligen att lagen inte tillämpas på sådana avtal om sparad ledighet i vilka arbetstagaren och arbetsgivaren har avtalat om tidpunkten för den sparade ledigheten före ikraftträdandet av denna lag.

## **7 Specialmotivering**

### **7.1 Semesterlagen**

**22 §. Hörande av arbetstagarna.** Det föreslås att paragrafen ändras så att arbetsgivaren för arbetstagarna eller deras företrädare också ska redogöra för de allmänna principer som ska iakttas på arbetsplatsen när sparad ledighet tas ut. Arbetsgivaren ska i möjligaste mån beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta arbetstagarna jämlikt också när tidpunkten för den sparade ledigheten bestäms, på samma sätt som för närvarande i fråga om semester.

Syftet med ändringen är att främja en gemensam uppfattning om de faktorer som hänför sig till den tidpunkt då sparad ledighet tas ut. Eftersom arbetsgivaren i enlighet med vad som föreslås i fortsättningen för arbetstagarna eller deras företrädare ska redogöra för de allmänna principer som ska iakttas på arbetsplatsen när sparad ledighet tas ut, kommer arbetstagaren redan på förhand att veta om tidpunkten för den sparade ledigheten är förenad med begränsningar från arbetsgivarens sida. Arbetstagaren kan då eventuellt redan innan semester sparas bedöma om den sparade ledigheten kan tas ut vid en för arbetstagaren lämplig tidpunkt. Detta kan påverka beslutet att spara semester. Samtidigt underlättar kännedomen om arbetsgivarens behov också planeringen av uttaget av redan sparade ledigheter. På samma sätt som i fråga om givande av semester ligger det också med tanke på uttaget av sparade ledigheter i såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intresse att semestrarna och ledigheterna kan tas ut på ett för de berörda parterna ändamålsenligt sätt.

Till de allmänna principerna för uttaget av sparad ledighet hör bland frågan om huruvida arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet är förenad med vissa på förhand kända tidpunkter då en begäran om sparad ledighet inte nödvändigtvis kan bifallas. Det kan till exempel vara fråga om sådana tidpunkter med hög belastning som är typiska i arbetsgivarens affärs- eller serviceverksamhet, och då kan uttaget av sparad ledighet vid tidpunkten i fråga inte nödvändigtvis ordnas. Möjligheten att ta ut sparad ledighet vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar avgörs dock från fall till fall på det sätt som föreskrivs i 27 a § med beaktande av arbetstagarens behov, de principer som ska iakttas på arbetsplatsen samt arbetsgivarens behov i samband med produktions- eller serviceverksamheten. Syftet med genomgången av principerna är att stödja god praxis på arbetsplatserna när tidpunkten för en sparad ledighet bestäms. Tidpunkten för arbetstagarens sparade ledighet ska dock bestämmas enligt 27 a § i förslaget.

Arbetsgivaren kan fullgöra sin redogörelseskyldighet på samma sätt som i fråga om de allmänna principerna för givande av semester, det vill säga till exempel genom att informera personalen om de principer som tillämpas. På samma sätt som i fråga om de principer som för närvarande gäller semester behöver principerna för sparad ledighet inte gås igenom årligen tillsammans med personalen, utan det räcker med att arbetsgivaren redogör för de nya förfarandena när de införs.

Bestämmelsen kompletterar den skyldighet enligt 2 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen som innebär att arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt. Redan nu har det ansetts att arbetsgivaren, när den beaktar arbetstagarnas önskemål om tidpunkterna för semestrarna, ska se till att önskemålen uppfylls på ett jämlikt sätt inom de gränser som organiseringen av arbetet medger. Om semestrarna ges i enlighet med ett alterneringssystem som iakttas på arbetsplatsen, ska detta system konsekvent iakttas i fråga om alla arbetstagare, om det är möjligt med hänsyn till arbetstagarnas arbetsuppgifter och arbetets organisering.<sup>7</sup> En motsvarande komplettering föreslås också i fråga om bestämmandet av tidpunkten för en sparad ledighet: arbetsgivaren ska godkänna arbetstagarens önskemål om att ta ut sparad ledighet på ett jämlikt sätt i förhållande till andra arbetstagares önskemål som gäller sparad ledighet samt deras semestrar och semesterönskemål.

Dessutom preciseras paragrafen så att det av den framgår att skyldigheten i paragrafens andra mening endast gäller bestämmande av tidpunkten för semester. I fråga om bestämmandet av tidpunkten för sparad ledighet iakttas bestämmelserna i den nya 27 a §, vilket innebär att arbetsgivarens skyldighet enligt 22 § att ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt inte behöver utsträckas till att gälla sparad ledighet.

**27 §. Sparande av semester.** I 3 mom. föreslås ändringar av teknisk natur som beror på att det i den nya 27 a § föreskrivs om principerna för bestämmande av tidpunkten för sparad ledighet. I momentet kvarstår den nuvarande bestämmelsen om att bestämmelserna i 25 och 26 § om flyttande av semester och givande av flyttad semester också gäller sparad ledighet.

**27 a §. Tidpunkten för sparad ledighet.** Det föreslås att det till semesterlagen fogas en ny 27 a § med bestämmelser om givande av sparad ledighet. I 1 mom. föreslås på motsvarande sätt som i nuläget att arbetstagaren och arbetsgivaren i regel ska avtala om tidpunkten för sparad ledighet. På motsvarande sätt som i nuläget ska det inte heller anges några krav på avtalets form, men en skriftlig form rekommenderas. Avtalet kan ingås till exempel genom en i samförstånd utarbetad skriftlig plan, genom vilken det också avtalas om användningen av den sparade ledigheten på förhand. En sådan plan som innehåller ett avtal stöder arbetsgivarens möjligheter att förutse verksamheten och användningen av arbetskraften. Eftersom den sparade ledighet kan sträcka sig över en lång tidsperiod, främjar ett avtal också att båda parterna förbinder sig till den överenskomna tidtabellen. Arbetstagaren i sin tur får på förhand visshet om att den sparade ledigheten kan tas ut vid önskad tidpunkt. Det är naturligtast att det avtalas om tidpunkten för den sparade ledigheten redan i samband med avtalet om att spara semester.

I 2 och 3 mom. föreskrivs det om de förfaranden som ska tillämpas när det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten i samband med sparandet av semester eller annars.

Enligt 2 mom. ska arbetstagaren framställa en begäran om tidpunkten för den sparade ledigheten senast fyra månader före den önskade begynnelse dagen för ledigheten. Tidsfristen på fyra månader motsvarar den gällande lagen. Dessutom föreslås det att arbetsgivaren ska ge ett motiverat svar på arbetstagarens begäran senast en månad efter begäran.

Arbetsgivaren ska motivera sitt svar, vilket främst innebär att skälet till avslaget på begäran ska anges. Motiveringen har betydelse för arbetstagaren framför allt i situationer där arbetsgivaren

---

<sup>7</sup> Regeringens proposition till riksdagen med förslag till semesterlag och vissa lagar som har samband med den, RP 238/2004 rd.

vägrar ge den sparade ledigheten vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar. Motiveringen till ett ur arbetstagarens synvinkel positivt svar kan däremot vara närmast konstaterande.

I 3 mom. föreskrivs det om arbetsgivarens rätt att avslå begäran. Syftet med det föreslagna förfarandet är att lösa de problem som förekommit i praktiken och som hänför sig till uttaget av sparade ledigheter vid en tidpunkt som är besvärlig med tanke på arbetsgivarens service- eller produktionsverksamhet. Enligt förslaget ska arbetsgivaren inte behöva tillåta att sparad ledighet tas ut vid en tidpunkt som är ofördelaktig för arbetsgivaren. Arbetsgivarens rätt att avslå begäran kan också påverka vilka tidpunkter arbetstagaren väljer att föreslå för uttaget av den sparade ledigheten. Dessutom uppmuntrar förslaget i praktiken till att ingå ett avtal redan när semester sparas eller till att föra förhandlingar i ett senare skede, även om det inte föreskrivs särskilt om förhandlingsprocessen.

Arbetsgivaren kan avslå arbetstagarens begäran om tidpunkten för den sparade ledigheten på två olika grunder. För det första kan arbetsgivaren avslå arbetstagarens begäran, om uttaget av den sparade ledigheten vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar skulle medföra sådan olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet som arbetsgivaren inte kan undvika genom sedvanliga arbetsarrangemang. Den olägenhet som orsakas av arbetsgivaren ska bedömas utifrån tidpunkten för och längden på den sparade ledigheten och med beaktande av arbetsgivarens möjligheter att undvika olägenheten genom sedvanliga arbetsarrangemang. Med sedvanliga arbetsarrangemang avses de metoder som arbetsgivaren har till sitt förfogande för att planera och organisera arbetet. Arbetsgivaren kan till exempel organisera arbetsskiftet inom ramen för den ordinarie arbetstiden, prioritera arbetstagarnas arbetsuppgifter, förnya schemalagningen och omfördela arbetsuppgifterna mellan arbetstagarna. Dessutom kan arbetsgivarna av hävd inom vissa branscher anlita vikarier för att möjliggöra fortsatt produktion eller service under semesterperioder och arbetstoppar samt för att kompensera en arbetstagares långvariga frånvaro. Till sedvanliga arbetsarrangemang hör till exempel inte anlitande av utomstående arbetskraft, det vill säga anlitande av inhyrd personal eller underleverantörer eller arrangemang som för arbetsgivaren medför kostnader som avviker från det normala.

Arbetsgivaren kan motivera avslag endast med en konkret och genuin olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten. Olägenheten kan vara konkret och genuin till exempel i en situation där det inte är möjligt att ordna ersättande arbetskraft till exempel genom interna arrangemang. Arbetsgivaren ska inom ramen för sin normala personalförvaltning utreda ovan beskrivna möjligheter att bifalla arbetstagarens begäran. Om begäran avslås utan att det finns något sådant skäl som nämns i bestämmelsen strider det mot lagens ordalydelse och lojalitetsplikten mellan parterna i ett anställningsförhållande.

Arbetsgivarens ska också ha rätt att avslå begäran, om ett bifall till begäran skulle hindra ett jämlikt bemötande när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms. Arbetsgivaren ska på det sätt som förutsätts i 22 § i möjligaste mån beakta arbetstagarnas synpunkter på semestrar och sparade ledigheter och bemöta arbetstagarna jämlikt när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms. Det att sparade ledigheter tas ut får alltså inte äventyra ett jämlikt bemötande av arbetstagarna till exempel i situationer där ett rullande semesterschema tillämpas. För att arbetsgivaren ska kunna bemöta arbetstagarna jämlikt när semestrar ges är det nödvändigt att föreskriva om arbetsgivarens möjlighet att avslå arbetstagarens begäran om tidpunkten för en sparad ledighet. Avsikten är att arbetsgivaren ska ha möjlighet att avslå en begäran om att ta ut sparad ledighet, om begäran innebär att arbetsgivaren inte kan fullgöra sin skyldighet enligt 22 § att bemöta arbetstagarna jämlikt till exempel i situationer där ett bifall till arbetstagarens begäran om tidpunkten för en sparad ledighet hindrar att andra arbetstagares semestrar förläggs jämlikt i enlighet med en på förhand uppgjord plan.

Det centrala är att arbetsgivaren före avslaget på den begäran som gäller tidpunkten för den sparade ledigheten från fall till fall ska bedöma om förutsättningarna för avslaget är uppfyllda. Vid bedömningen ska de omständigheter som hänför sig till tidpunkten för den sparade ledigheten beaktas i varje enskilt fall.

På grund av det föreslagna 3 mom. kan arbetstagaren inte längre slutligt bestämma tidpunkten för ledigheten, men om arbetsgivaren avslår begäran kan arbetstagaren framställa en ny begäran med en annan tidpunkt. Det är möjligt att arbetsgivaren avslår också denna begäran, om det finns en sådan grund som förutsätts i bestämmelsen. Även då kan arbetstagaren på nytt framställa en ny begäran. Om tidpunkten för den sparade ledigheten inte kan bestämmas genom förfarandet i fråga, ska arbetsgivaren i sista hand betala outtagen semester som semesterersättning när anställningsförhållandet upphör.

Vid bestämmandet av tidpunkten för sparad ledighet accentueras det ömsesidiga beaktandet av andras intressen i enlighet med den lojalitetsplikt som binder båda parterna i ett anställningsförhållande. Dessutom har arbetsgivaren en skyldighet enligt arbetsavtalslagen att bemöta arbetstagarna opartiskt.

Enligt 38 § 1 mom. i semesterlagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att ge en arbetstagare semester enligt denna lag för semesterförseelse dömas till böter. Om arbetsgivaren anses ha handlat i strid med den föreslagna bestämmelsen, kan också straffbestämmelsen enligt 38 § komma att bedömas.

Om arbetstagaren anser att arbetsgivaren inte har lagt fram tillräckliga grunder för avslaget på begäran om tidpunkten för den sparade ledigheten, kan arbetstagaren kontakta den arbetarskyddsmyndighet som utövar tillsyn över att lagen följs. Arbetarskyddsmyndigheten kan ge råd i frågan och i sista hand ge arbetsgivaren anvisningar om hur lagen ska iakttas.

Liksom för närvarande innebär 30 § i semesterlagen att det är möjligt att avtala annorlunda om sparad ledighet genom arbets- eller tjänstekollektivavtal.

## **7.2 Lagen om studieledighet**

**3 §.** I 3 mom. korrigeras hänvisningen till den föråldrade lagen.

**15 §.** I 2 mom. korrigeras hänvisningen till den föråldrade lagen. Bestämmelser om ordnandet av vikariehjälp som behövs för verkställigheten av lagen om studieledighet finns för närvarande i lagen om avbyterservice för lantbruksföretagare (1231/1996).

## **7.3 Lönegarantilagen**

**28 c §.** *Rätt att få uppgifter av andra än parter.* I 1 mom. korrigeras hänvisningen till Arbetskraftsmyndigheterna i pluralform till en hänvisning i singularform. Ändringarna är av teknisk natur.

**31 §.** *Finansiering.* I paragrafen ändras den föråldrade hänvisningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden till en hänvisning till Sysselsättningsfonden. Ändringen är av teknisk natur.

#### 7.4 Lagen om lönegaranti för sjömän

**2 §. Myndigheter.** Den föråldrade hänvisningen i paragrafen till Närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenter (*utvecklings- och förvaltningscentret*) ändras till en hänvisning till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringen är av teknisk natur.

**9 §. Ansökan och sökande.** De föråldrade hänvisningarna till utvecklings- och förvaltningscentret i *1 mom.* ändras till hänvisningar till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringarna är av teknisk natur.

**10 §. Hörande.** Den föråldrade hänvisningen till utvecklings- och förvaltningscentret i *2 mom.* ändras till en hänvisning till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringen är av teknisk natur.

**11 §. Boförvaltarens förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande.** Den föråldrade hänvisningen i paragrafen till utvecklings- och förvaltningscentret ändras till en hänvisning till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringen är av teknisk natur.

**13 §. Betalning enligt lönegarantin.** Den föråldrade hänvisningen till utvecklings- och förvaltningscentret i *2 mom.* ändras till en hänvisning till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringen är av teknisk natur.

**17 §. Betalningslättnader.** De föråldrade hänvisningarna till utvecklings- och förvaltningscentret i *1 och 2 mom.* ändras till hänvisningar till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Dessutom preciseras hänvisningen till ministeriet i *2 mom.* till en hänvisning till arbets- och näringsministeriet på motsvarande sätt som i *1 mom.* Ändringarna är av teknisk natur.

**22 §. Utredande av fordran i arbetsgivarens konkurs och vid exekutiv auktion på fartyg.** Den föråldrade hänvisningen till utvecklings- och förvaltningscentret i *3 mom.* ändras till en hänvisning till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringen är av teknisk natur.

**24 §. Förvaltningsbesvär.** De föråldrade hänvisningarna till utvecklings- och förvaltningscentret i *1 mom.* ändras till hänvisningar till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringarna är av teknisk natur.

**26 c §. Rätt att få uppgifter av andra än parter.** De föråldrade hänvisningarna i paragrafen till utvecklings- och förvaltningscentret ändras till hänvisningar till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Dessutom korrigeras hänvisningarna till arbetarskyddsmyndigheterna och Arbetskraftsmyndigheterna i pluralform till hänvisningar i singularform. Ändringarna är av teknisk natur. I den svenska språkdräkten föreslås dessutom en språklig ändring.

**26 d §. Utlämnande av uppgifter.** De föråldrade hänvisningarna till utvecklings- och förvaltningscentret i *1 mom.* och i det inledande stycket i *2 mom.* ändras till hänvisningar till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. Ändringarna är av teknisk natur.

**29 §. Finansiering.** I paragrafen ändras den föråldrade hänvisningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden till en hänvisning till Sysselsättningsfonden. Ändringen är av teknisk natur.

## **7.5 Lagen om utstationering av arbetstagare**

**4 §.** *Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet.* Det föreslås att 1 mom. 1 punkten ändras så att den motsvarar den ändring av arbetstidslagen som genomfördes genom de ändringar som ingick i proposition RP 85/2024 rd. De felaktiga hänvisningarna till 36 och 37 § i arbetstidslagen stryks.

## **8 Ikraftträdande**

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 1 januari 2027.

Lagändringen inverkar inte på sådan sparad semester i fråga om vilken arbetstagaren och arbetsgivaren sinsemellan har avtalat om tidpunkten. Med ett sådant avtal avses ett uttryckligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, inte enbart ett meddelande från arbetstagarens sida eller en sådan plan för tidpunkten för den sparade ledigheten som inte är avsedd att vara bindande för parterna.

De föreslagna ändringarna inverkar inte på gällande arbets- och tjänstekollektivavtal.

På semester som har sparats före lagens ikraftträdande och i fråga om vilken det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten, tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet så att arbetstagaren med iakttagande av den anmälningstid på fyra månader som avses i 27 § kan ta ut sparad ledighet så att den upphör senast den 31 oktober 2027.

Det som beskrivs ovan innebär att arbetstagaren kan meddela om uttag av en sparad ledighet enligt nuvarande förfaranderegler så att ledigheten tas ut senast den 31 oktober 2027. På sparade ledigheter som tas ut efter denna tidpunkt tillämpas de förfaranden som föreskrivs i denna lag.

Av den anmälningstid på fyra månader som anges i 27 § 3 mom. i semesterlagen följer att arbetstagarens möjlighet att meddela om tidpunkten för den sparade ledigheten i praktiken upphör inom ett halvt år från lagens ikraftträdande. Den exakta tidpunkten beror på när den sparade ledigheten avses börja. Om arbetstagaren till exempel har för avsikt att ta ut sparad ledighet 20–30 oktober 2027, ska arbetstagaren meddela detta senast fyra månader före den dag då ledigheten börjar, det vill säga den 20 juni 2027.

## **9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

Semesterlagstiftningen utgör en del av arbetstagarnas arbetstidsskydd. Arbetstagarens rätt till semester tryggas i 18 § i grundlagen. Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Enligt grundlagsutskottet har bestämmelsen betydelse framför allt för arbetarskyddet och verksamheten i anslutning till det. Begreppet arbetarskydd ska ges en vid tolkning, vilket innebär att arbetarskyddet även innefattar arbetstidsskyddet. Arbetstidsskyddet omfattar å sin sida utöver regleringen av arbetstiden per dag och per vecka också det årsbaserade arbetstidsskyddet (RP 309/1993 rd).

Semesterlagstiftningen ska dessutom uppfylla kraven i internationella avtal som är bindande för Finland och de EU-rättsliga kraven. Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) förutsätter att det ska ses till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 132 om avlönad

semester förutsätter minst tre veckors avlönad semester. Finland har förbundit sig till 24 dagars, det vill säga fyra veckors, betald semester under ett år.

I propositionen föreslås inga sådana ändringar som inverkar på storleken på rätten till semester eller rätten att spara semester. I de föreslagna ändringarna är det fråga om de förfarandebestämmelser som hänför sig till givandet av sparad semester. Arbetstagarens rätt att i sista hand bestämma tidpunkten för en sparad ledighet ersätts med arbetsgivarens rätt att avslå en begäran om sparad ledighet, om uttaget av den sparade ledigheten vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar skulle medföra sådan olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet som arbetsgivaren inte kan undvika genom sedvanliga arrangemang eller om uttaget skulle hindra ett jämlikt bemötande när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms. Arbetsgivaren ska före avslaget på den begäran som gäller tidpunkten för den sparade ledigheten från fall till fall bedöma om förutsättningarna för avslaget är uppfyllda. Vid bedömningen ska framför allt de omständigheter som hänför sig till tidpunkten för den sparade ledigheten beaktas i varje enskilt fall.

Arbetstagaren ska alltjämt ha rätt att framföra önskemål om tidpunkten för uttaget av den sparade ledigheten.

Den föreslagna ändringen, som gäller arbetsgivarens skyldighet att för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som på arbetsplatsen ska iaktas vid uttaget av sparad ledighet, främjar arbetstagarnas medvetenhet och möjligheter till förberedelser på så sätt att begärandena om sparad ledighet anpassas i enlighet med dessa principer och till situationerna på arbetsplatsen vid den tidpunkt när den sparade ledigheten tas ut eller genom att det närmare avtalas om tidpunkten för den sparade ledigheten redan i samband med att avtalet om sparad ledighet ingås.

Syftet med förslaget är att avhjälpa de praktiska missförhållandena i samband med uttaget av sparade ledigheter genom att systemet med sparade ledigheter ändras så lite som möjligt. Propositionen har inte heller några konsekvenser för redan ingångna avtal om tidpunkten för en sparad ledighet, vilket beaktas i övergångsbestämmelsen. Propositionen har inte heller några konsekvenser för innehållet i gällande arbets- och tjänstekollektivavtal.

Förslaget kan bedömas ha beröringspunkter med det skydd för berättigade förväntningar som härletts ur egendomsskyddet enligt 15 § i grundlagen. Ett retroaktivt ingripande i förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden mellan enskilda är i princip problematiskt. Förbudet mot retroaktiva ingrepp i avtalsförhållanden har dock inte varit absolut i grundlagsutskottets praxis (se GrUU 24/2020 rd, s. 2, GrUU 2/2014 rd, s. 2/I). Skyddet för kontinuiteten i förmögenhetsrättsliga rättshandlingar bottnar i tanken att skydda rättssubjektens berättigade förväntningar i ekonomiska frågor. Grundlagsutskottet har i sin praxis ansett att det i skyddet för berättigade förväntningar ingår en rätt att lita på att lagstiftningen om viktiga rättigheter och skyldigheter i avtalsförhållanden är bestående och att dessa frågor därför inte kan regleras på ett sätt som urholkar parternas rättsliga ställning i oskälig grad (GrUU 24/2020 rd, s. 2, GrUU 2/2014 rd, s. 2/I, GrUU 36/2010 rd, s. 2/II, GrUU 42/2006 rd, s. 4/I). Utskottet har bedömt också detta slag av reglering som ingriper i egendomsskyddet med tanke på de allmänna villkoren för inskränkningar i de grundläggande fri- och rättigheterna, däribland lagstiftningens acceptabilitet och proportionalitet (se t.ex. GrUU 56/2005 rd, s. 2, GrUU 2/2014 rd, s. 2, GrUU 36/2010 rd, s. 2/II).

Grundlagsutskottet har i sin utlåtan Praxis brukat utgå från att skyldigheterna och begränsningarna med hänsyn till egendomens speciella art står i samklang med grundlagen om de finns inskrivna i tydliga bestämmelser i lag och är skäligen avseende på ägaren (t.ex.

GrUU 4/2000 rd, GrUU 34/2000 rd, GrUU 8/2002 rd, GrUU 63/2002 rd och GrUU 36/2004 rd). Övergångstiden är en central faktor vid bedömningen av förslagets proportionalitet (se t.ex. GrUU 56/2005 rd, s. 2 och GrUU 15/2018 rd, s. 58).

Propositionen begränsar inte tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna eller ingriper i förpliktelser enligt internationella avtal som är bindande för Finland eller förpliktelser enligt gemenskapsrätten.

I propositionen föreslås en övergångsperiod för sådana avtal om sparad ledighet i vilka arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om tidpunkten för uttaget av den sparade ledigheten. Förslaget ingriper inte i sådana sparade ledigheter i fråga om vilka arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om tidpunkten för uttaget före ikraftträdandet av de föreslagna lagändringarna. Genom övergångsbestämmelsen tryggas arbetstagarnas berättigade förväntningar på att regleringen är förutsägbar. Dessutom gör övergångsbestämmelsen det möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att i sina avtal förbereda sig på de ändringar som förslaget medför.

På de grunder som anges ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

*Kläm*

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

## Lag

### om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i semesterlagen (162/2005) 22 § och 27 § 3 mom. samt  
*fogas* till lagen en ny 27 a § som följer:

5 kap.

#### Hur semester ges

22 §

##### *Hörande av arbetstagarna*

Arbetsgivaren ska för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges och sparad ledighet tas ut. Innan tidpunkten för semestern bestäms ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Arbetsgivaren ska i möjligaste mån beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta arbetstagarna jämligt när tidpunkten för semestrarna och den sparade ledigheten bestäms.

27 §

##### *Sparande av semester*

---

Det som i 25 och 26 § föreskrivs om flyttande av semester och givande av flyttad semester gäller även sparad ledighet.

---

27 a §

##### *Tidpunkten för sparad ledighet*

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska sträva efter att avtala om tidpunkten för sparad ledighet. Om det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten i samband med sparandet av semester eller annars, ska arbetstagaren framställa en begäran om tidpunkten för den sparade ledigheten senast fyra månader före den önskade begynnelse dagen för ledigheten. Arbetsgivaren ska ge ett motiverat svar på arbetstagarens begäran senast en månad efter begäran.

Arbetsgivaren kan avslå arbetstagarens begäran, om uttaget av den sparade ledigheten vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar skulle medföra sådan olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet som inte kan undvikas genom sedvanliga arbetsarrangemang eller om det skulle hindra ett jämligt bemötande enligt 22 § när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

På sådana avtal om sparad ledighet i vilka arbetstagaren och arbetsgivaren har avtalat om tidpunkten för den sparade ledigheten före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

På semester som har sparats före ikraftträdande av denna lag och i fråga om vilken det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag så, att arbetstagaren med iakttagande av den anmälningstid på fyra månader som avses i 27 § kan ta ut sådan sparad ledighet som ska tas ut senast den 31 oktober 2027.

---

## 2.

### Lag

#### om ändring av 3 och 15 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om studieledighet (273/1979) 3 § 3 mom. och 15 § 2 mom. som följer:

#### 3 §

---

Denna lag gäller inte i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsedda lärlingar eller arbetstagare, som under pågående studier eller praktik genomför övervakad arbetspraktik, eller andra studerande i anställningsförhållande.

#### 15 §

---

Bestämmelser om ordnandet av vikariehjälp som behövs för verkställigheten av denna lag finns i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare (1231/1996).

Denna lag träder i kraft den 20 .

### 3.

## Lag

### om ändring av 28 c och 31 § i lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lönegarantilagen (866/1998) 28 c § 1 mom. och 31 §, av dem 28 c § 1 mom. sådant  
det lyder i lag 741/2025, som följer:

#### 28 c §

##### *Rätt att få uppgifter av andra än parter*

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt  
att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av  
skattemyndigheterna, utökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheten,  
Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna,  
arbetskraftsmyndigheten och kommunerna samt av Migrationsverket uppgifter som är  
nödvändiga för att utreda rätten att arbeta för den som ansöker om lönegaranti.

---

#### 31 §

##### *Finansiering*

Den i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) nämnda  
Sysselsättningsfonden ska årligen i efterskott till staten betala skillnaden mellan de belopp som  
har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna  
kapitalbeloppen i enlighet med en räkning från respektive ministerium. Från denna skillnad ska  
likväl dras av de belopp som med stöd av 19 § inte har uppburits hos arbetsgivarna eller andra  
betalningsskyldiga. Försenas betalningen, ska en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 4.

### Lag

#### om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 2 §, 9 § 1 mom., 10 § 2 mom., 11 §, 13 § 2 mom., 17 §, 22 § 3 mom., 24 § 1 mom., 26 c §, 26 d § 1 mom. och det inledande stycket i 26 d § 2 mom. samt 29 §, av dem 2 §, 10 § 2 mom., 11 §, 13 § 2 mom., 17 §, 22 § 3 mom., 24 § 1 mom., 26 c § samt 26 d § 1 mom. och det inledande stycket i 26 d § 2 mom. sådana de lyder i lag 396/2023 samt 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 441/2024, som följer:

#### 2 §

##### *Myndigheter*

Arbets- och näringsministeriet styr verkställigheten av lagen samt ansvarar för utvecklandet av lönegarantisystemet. Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret fattar beslut i lönegarantiärenden samt sköter andra uppgifter i anslutning till verkställigheten av lagen.

#### 9 §

##### *Ansökan och sökande*

Ansökan ska inlämnas till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret eller till en i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) avsedd arbetskraftsmyndighet. I landskapet Åland ska ansökan dock inlämnas till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret. En ansökan kan utomlands också inlämnas till en finsk beskickning.

---

#### 10 §

##### *Hörande*

Om arbetsgivaren inte äger fartyget där det arbete har utförts på vilket de fordringar i fråga om vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin grundar sig, ska ansökan också delges fartygets ägare, om Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret känner till ägaren och delgivningen kan ske utan svårighet.

---

#### 11 §

##### *Boförvaltarens förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande*

Konkursboets boförvaltare ska utan dröjsmål efter det att konkursen har inletts göra upp en förteckning över obetalda fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande.

Boförvaltaren ska i samarbete med Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret reda ut vilka av fordringarna som kan betalas enligt lönegarantin. Boförvaltaren ska ge arbetstagarna eller deras företrädare möjlighet att uttala sig om de fordringar som upptagits i förteckningen.

### 13 §

#### *Betalning enligt lönegarantin*

---

Av den betalning enligt lönegarantin som erläggs till arbetstagaren får Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret för kvittning av statens motfordran som avses i denna lag eller i lönegarantilagen (866/1998) använda högst den del som enligt lag får utmätas av arbetstagarens lön.

### 17 §

#### *Betalningslättnader*

Arbets- och näringsministeriet och, till ett belopp som bestäms genom förordning av statsrådet, Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret kan av orsaker som är viktiga med tanke på tryggheten av sysselsättningen eller av andra därmed jämförbara skäl, eller om indrivningen är oskäligen beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska ställning, bevilja uppskov med betalningen eller helt eller delvis befria arbetsgivaren eller någon annan betalningsskyldig från betalningsskyldigheten.

Ändring i arbets- och näringsministeriets och Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentrets beslut i ett ärende som gäller betalningslättnad får inte sökas genom besvär.

### 22 §

#### *Utredande av fordran i arbetsgivarens konkurs och vid exekutiv auktion på fartyg*

---

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har rätt att framställa anmärkning mot en sådan i en konkurs eller vid en exekutiv auktion på fartyg bevakad fordran som kan komma att betalas enligt lönegarantin.

### 24 §

#### *Förvaltningsbesvär*

I ett lönegarantibeslut genom vilket en fordran har ogillats på andra grunder än de som nämns i 19 och 20 § eller avvisats utan prövning får arbetstagaren söka ändring hos besvärsnämnden för social trygghet genom skriftliga besvär. Besvären ska sändas till Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret inom 30 dagar från delfäendet av beslutet. Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret ska utan dröjsmål sända besvärsskriften, sitt utlåtande och handlingarna i ärendet till besvärsnämnden för social trygghet.

---

### 26 c §

#### *Rätt att få uppgifter av andra än parter*

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utökningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och Arbetskraftsmyndigheten samt av Migrationsverket uppgifter som är nödvändiga för att utreda rätten att arbeta för den som ansöker om lönegaranti.

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av räkenskapsbyrå för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

#### 26 d §

##### *Utlämnande av uppgifter*

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

---

#### 29 §

##### *Finansiering*

Den i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) nämnda Sysselsättningsfonden ska årligen i efterskott till staten betala skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen i enlighet med en räkning från ministeriet. Från denna skillnad ska likväl dras av de belopp som med stöd av 17 § inte har uppburits hos arbetsgivarna eller andra betalningsskyldiga. Försenas betalningen, ska en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 5.

### Lag

#### om ändring av 4 § i lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 § 1 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 62/2025, som följer:

#### 4 §

*Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet*

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas  
1) bestämmelserna om arbetstid och beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen (872/2019) samt bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap., om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. samt om vilotider i 6 kap. i den lagen,

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

Helsingfors den 16 juni 2026

**Statsminister**

**Petteri Orpo**

Arbetsminister Matias Marttinen

1.

## Lag

### om ändring av semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i semesterlagen (162/2005) 22 § och 27 § 3 mom. samt  
*fogas* till lagen en ny 27 a § som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

5 kap.

5 kap.

#### Hur semester ges

#### Hur semester ges

22 §

22 §

*Hörande av arbetstagarna*

*Hörande av arbetstagarna*

Arbetsgivaren skall för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges. Innan tidpunkten för semestern bestäms skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Arbetsgivaren skall i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta arbetstagarna jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

Arbetsgivaren *ska* för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges *och sparad ledighet tas ut*. Innan tidpunkten för semestern bestäms *ska* arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Arbetsgivaren *ska i möjligaste mån* beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta arbetstagarna jämlikt när tidpunkten för semestrarna *och den sparade ledigheten* bestäms.

27 §

27 §

*Sparande av semester*

*Sparande av semester*

---

*Den sparade ledigheten skall ges arbetstagaren under det eller de kalenderår han eller hon bestämmer. Om avtal inte kan nås om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten, skall arbetstagaren senast fyra månader innan ledigheten börjar meddela när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten. Det som i 25 och 26 §*

---

Det som i 25 och 26 § föreskrivs om flyttande av semester och givande av flyttad semester gäller även sparad ledighet.

---

*Gällande lydelse*

bestäms om flyttande av semester och givande av flyttad semester gäller även sparad ledighet.

-----

*Föreslagen lydelse*

27 a §

*Tidpunkten för sparad ledighet*

*Arbetstagaren och arbetsgivaren ska sträva efter att avtala om tidpunkten för sparad ledighet.*

*Om det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten i samband med sparandet av semester eller annars, ska arbetstagaren framställa en begäran om tidpunkten för den sparade ledigheten senast fyra månader före den önskade begynnelse dagen för ledigheten. Arbetsgivaren ska ge ett motiverat svar på arbetstagarens begäran senast en månad efter begäran.*

*Arbetsgivaren kan avslå arbetstagarens begäran, om uttaget av den sparade ledigheten vid den tidpunkt som arbetstagaren önskar skulle medföra sådan olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet som inte kan undvikas genom sedvanliga arbetsarrangemang eller om det skulle hindra ett jämlikt bemötande enligt 22 § när tidpunkten för semestrarna och de sparade ledigheterna bestäms.*

-----  
*På sådana avtal om sparad ledighet i vilka arbetstagaren och arbetsgivaren har avtalat om tidpunkten för den sparade ledigheten före ikraftträdandet av denna lag, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.*

*På semester som har sparats före ikraftträdandet av denna lag och i fråga om vilken det inte har avtalats om tidpunkten för den sparade ledigheten, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag så, att arbetstagaren med iakttagande av den anmälningstid på fyra månader som avses i 27 § kan ta ut sådan sparad ledighet som ska tas ut senast den 31 oktober 2027.*

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

---

2.

## Lag

### om ändring av 3 och 15 § i lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om studieledighet (273/1979) 3 § 3 mom. och 15 § 2 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

3 §

3 §

---

Denna lag berör icke i läroavtalslagen (422/67) avsedda lärlingar eller arbetstagare, som under pågående studier eller praktik genomför övervakad arbetspraktik, eller andra studerande i anställningsförhållande.

---

Denna lag *gäller inte* i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsedda lärlingar eller arbetstagare, som under pågående studier eller praktik genomför övervakad arbetspraktik, eller andra studerande i anställningsförhållande.

15 §

15 §

---

De under arbetskraftsdistriktsbyråerna lydande arbetskraftsbyråerna och de i lagen om anordnande av semester och vikariehjälp för lantbruksföretagare (102/78) avsedda semesternämnderna åligger att biträda vid ordnandet av vikariehjälp som erfordras för denna lags verkställighet.

---

*Bestämmelser om ordnandet av vikariehjälp som behövs för verkställigheten av denna lag finns i lagen om avbytarservice för lantbruksföretagare (1231/1996).*

---

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

---

### 3.

## Lag

### om ändring av 28 c och 31 § i lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lönegarantilagen (866/1998) 28 c § 1 mom. och 31 §, av dem 28 c § 1 mom. sådant det lyder i lag 741/2025, som följer:

#### *Gällande lydelse*

#### 28 c §

#### *Rätt att få uppgifter av andra än parter*

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utsokningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheten, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna, arbetskraftsmyndigheterna och kommunerna samt av Migrationsverket få uppgifter som är nödvändiga för att utreda rätten att arbeta för den som ansöker om lönegaranti.

#### 31 §

#### *Finansiering*

Den i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) nämnda arbetslöshetsförsäkringsfonden skall årligen i efterskott till staten betala skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen i enlighet med en räkning från vederbörande ministerium. Från denna skillnad skall likväl dras av de belopp som med stöd av 19 § inte har uppburits hos

#### *Föreslagen lydelse*

#### 28 c §

#### *Rätt att få uppgifter av andra än parter*

Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utsokningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheten, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna, *arbetskraftsmyndigheten* och kommunerna samt av Migrationsverket uppgifter som är nödvändiga för att utreda rätten att arbeta för den som ansöker om lönegaranti.

#### 31 §

#### *Finansiering*

Den i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) nämnda *Sysselsättningsfonden* ska årligen i efterskott till staten betala skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen i enlighet med en räkning från respektive ministerium. Från denna skillnad ska likväl dras av de belopp som med stöd av 19 § inte har uppburits hos

*Gällande lydelse*

arbetsgivarna eller andra betalningsskyldiga. Försenas betalningen, skall en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

*Föreslagen lydelse*

arbetsgivarna eller andra betalningsskyldiga. Försenas betalningen, ska en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

*Denna lag träder i kraft den 20.*

#### 4.

## Lag

### om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 2 §, 9 § 1 mom., 10 § 2 mom., 11 §, 13 § 2 mom., 17 §, 22 § 3 mom., 24 § 1 mom., 26 c §, 26 d § 1 mom. och det inledande stycket i 26 d § 2 mom. samt 29 §, av dem 2 §, 10 § 2 mom., 11 §, 13 § 2 mom., 17 §, 22 § 3 mom., 24 § 1 mom., 26 c § samt 26 d § 1 mom. och det inledande stycket i 26 d § 2 mom. sådana de lyder i lag 396/2023 samt 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 441/2024, som följer:

#### *Gällande lydelse*

#### 2 §

#### *Myndigheter*

Arbets- och näringsministeriet styr verkställigheten av lagen samt ansvarar för utvecklandet av lönegarantisystemet. Närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenter (*utvecklings- och förvaltningscentret*) fattar beslut i lönegarantiärenden samt sköter andra uppgifter i anslutning till verkställigheten av lagen.

#### 9 §

#### *Ansökan och sökande*

Ansökan ska inlämnas till utvecklings- och förvaltningscentret eller till en i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) avsedd arbetskraftsmyndighet. I landskapet Åland ska ansökan dock inlämnas till utvecklings- och förvaltningscentret. En ansökan kan utomlands också inlämnas till en finsk beskickning.

-----

#### *Föreslagen lydelse*

#### 2 §

#### *Myndigheter*

Arbets- och näringsministeriet styr verkställigheten av lagen samt ansvarar för utvecklandet av lönegarantisystemet. *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* fattar beslut i lönegarantiärenden samt sköter andra uppgifter i anslutning till verkställigheten av lagen.

#### 9 §

#### *Ansökan och sökande*

Ansökan ska inlämnas till *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* eller till en i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) avsedd arbetskraftsmyndighet. I landskapet Åland ska ansökan dock inlämnas till *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret*. En ansökan kan utomlands också inlämnas till en finsk beskickning.

-----

*Gällande lydelse*

10 §

*Hörande*

-----  
Om arbetsgivaren inte äger fartyget där det arbete har utförts på vilket de fordringar i fråga om vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin grundar sig, ska ansökan också delges fartygets ägare, om utvecklings- och förvaltningscentret känner till ägaren och delgivningen kan ske utan svårighet.  
-----

11 §

*Boförvaltarens förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande*

Konkursboets boförvaltare ska utan dröjsmål efter det att konkursen har inletts göra upp en förteckning över obetalda fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande. Boförvaltaren ska i samarbete med utvecklings- och förvaltningscentret reda ut vilka av fordringarna som kan betalas enligt lönegarantin. Boförvaltaren ska ge arbetstagarna eller deras företrädare möjlighet att uttala sig om de fordringar som upptagits i förteckningen.

13 §

*Betalning enligt lönegarantin*

-----  
Av den betalning enligt lönegarantin som erläggs till arbetstagaren får utvecklings- och förvaltningscentret för kvittning av statens motfordran som avses i denna lag eller i lönegarantilagen (866/1998) använda högst den del som enligt lag får utmätas av arbetstagarens lön.

*Föreslagen lydelse*

10 §

*Hörande*

-----  
Om arbetsgivaren inte äger fartyget där det arbete har utförts på vilket de fordringar i fråga om vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin grundar sig, ska ansökan också delges fartygets ägare, om *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* känner till ägaren och delgivningen kan ske utan svårighet.  
-----

11 §

*Boförvaltarens förteckning över fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande*

Konkursboets boförvaltare ska utan dröjsmål efter det att konkursen har inletts göra upp en förteckning över obetalda fordringar som grundar sig på ett arbetsavtalsförhållande. Boförvaltaren ska i samarbete med *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* reda ut vilka av fordringarna som kan betalas enligt lönegarantin. Boförvaltaren ska ge arbetstagarna eller deras företrädare möjlighet att uttala sig om de fordringar som upptagits i förteckningen.

13 §

*Betalning enligt lönegarantin*

-----  
Av den betalning enligt lönegarantin som erläggs till arbetstagaren får *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* för kvittning av statens motfordran som avses i denna lag eller i lönegarantilagen (866/1998) använda högst den del som enligt lag får utmätas av arbetstagarens lön.

*Gällande lydelse*

17 §

*Betalningslättnader*

Arbets- och näringsministeriet och, till ett belopp som bestäms genom förordning av statsrådet, utvecklings- och förvaltningscentret kan av orsaker som är viktiga med tanke på tryggheten av sysselsättningen eller av andra därmed jämförbara skäl, eller om indrivningen är oskälig med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska ställning, bevilja uppskov med betalningen eller helt eller delvis befria arbetsgivaren eller någon annan betalningsskyldig från betalningsskyldigheten.

Ändring i ministeriets och utvecklings- och förvaltningscentrets beslut i ett ärende som gäller betalningslättnad får inte sökas genom besvär.

22 §

*Utredande av fordran i arbetsgivarens konkurs och vid exekutiv auktion på fartyg*

Utvecklings- och förvaltningscentret har rätt att framställa anmärkning mot en sådan i en konkurs eller vid en exekutiv auktion på fartyg bevakad fordran som kan komma att betalas enligt lönegarantin.

24 §

*Förvaltningsbesvär*

I ett lönegarantibeslut genom vilket en fordran har ogillats på andra grunder än de som nämns i 19 och 20 § eller avvisats utan prövning får arbetstagaren söka ändring hos besvärsnämnden för social trygghet genom skriftliga besvär. Besvaren ska sändas till utvecklings- och förvaltningscentret inom 30 dagar från delfäendet av beslutet. Utvecklings- och förvaltningscentret ska utan

*Föreslagen lydelse*

17 §

*Betalningslättnader*

Arbets- och näringsministeriet och, till ett belopp som bestäms genom förordning av statsrådet, *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* kan av orsaker som är viktiga med tanke på tryggheten av sysselsättningen eller av andra därmed jämförbara skäl, eller om indrivningen är oskälig med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska ställning, bevilja uppskov med betalningen eller helt eller delvis befria arbetsgivaren eller någon annan betalningsskyldig från betalningsskyldigheten.

Ändring i *arbets- och näringsministeriets och Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentrets* beslut i ett ärende som gäller betalningslättnad får inte sökas genom besvär.

22 §

*Utredande av fordran i arbetsgivarens konkurs och vid exekutiv auktion på fartyg*

*Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* har rätt att framställa anmärkning mot en sådan i en konkurs eller vid en exekutiv auktion på fartyg bevakad fordran som kan komma att betalas enligt lönegarantin.

24 §

*Förvaltningsbesvär*

I ett lönegarantibeslut genom vilket en fordran har ogillats på andra grunder än de som nämns i 19 och 20 § eller avvisats utan prövning får arbetstagaren söka ändring hos besvärsnämnden för social trygghet genom skriftliga besvär. Besvaren ska sändas till *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* inom 30 dagar från delfäendet av beslutet. *Sysselsättnings-,*

*Gällande lydelse*

dröjsmål sända besvärsskriften, sitt utlåtande och handlingarna i ärendet till besvärsnämnden för social trygghet.

-----

26 c §

*Rätt att få uppgifter av andra än parter*

Utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utsokningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och arbetskraftsmyndigheterna samt av Migrationsverket uppgifter som är nödvändiga för att utreda rätten att arbeta för den som ansöker om lönegaranti.

Utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av utvecklings- och förvaltningscentret få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

Utvecklings- och förvaltningscentret har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

*Föreslagen lydelse*

*utvecklings- och förvaltningscentret* ska utan dröjsmål sända besvärsskriften, sitt utlåtande och handlingarna i ärendet till besvärsnämnden för social trygghet.

-----

26 c §

*Rätt att få uppgifter av andra än parter*

*Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* har trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt få uppgifter som är nödvändiga för verkställigheten av denna lag av skattemyndigheterna, utsokningsmyndigheterna, arbetarskyddsmyndigheterna, Folkpensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen, pensionsanstalterna, arbetslöshetskassorna och *arbetskraftsmyndigheten* samt av Migrationsverket uppgifter som är nödvändiga för att utreda rätten att arbeta för den som ansöker om lönegaranti.

*Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* har trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av räkenskapsbyrån för arbetsgivaren för den som ansöker om betalning enligt lönegarantin få de uppgifter som är nödvändiga för att avgöra ett lönegarantiärende. Arbetsgivarens räkenskapsbyrå har rätt att av *Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* få en skälig ersättning för kostnaderna för fullgörandet av skyldigheten att lämna uppgifter inom ramen för det anslag som står till förfogande.

*Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* har rätt att inhämta uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden också av en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

*Gällande lydelse*

26 d §

*Utlämnande av uppgifter*

Utvecklings- och förvaltningscentret har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

Utvecklings- och förvaltningscentret får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

-----

29 §

*Finansiering*

Den i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) nämnda arbetslöshetsförsäkringsfonden skall årligen i efterskott till staten betala skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen i enlighet med en räkning från ministeriet. Från denna skillnad skall likväl dras av de belopp som med stöd av 17 § inte har uppburits hos arbetsgivarna eller andra betalningsskyldiga. Försenas betalningen, skall en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

*Föreslagen lydelse*

26 d §

*Utlämnande av uppgifter*

*Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* har trots sekretessbestämmelserna rätt att till en myndighet eller ett samfund som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat i Europeiska unionen lämna ut uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av lönegarantiärenden som har inletts där.

*Sysselsättnings-, utvecklings- och förvaltningscentret* får dessutom trots sekretessbestämmelserna på eget initiativ lämna ut uppgifter som hänför sig till lönegarantin och som är nödvändiga för

-----

29 §

*Finansiering*

Den i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) nämnda *Sysselsättningsfonden* ska årligen i efterskott till staten betala skillnaden mellan de belopp som har betalats till arbetstagarna enligt lönegarantin och de hos arbetsgivarna uppburna kapitalbeloppen i enlighet med en räkning från ministeriet. Från denna skillnad ska likväl dras av de belopp som med stöd av 17 § inte har uppburits hos arbetsgivarna eller andra betalningsskyldiga. Försenas betalningen, ska en dröjsmålsränta på 16 procent betalas.

-----  
*Denna lag träder i kraft den 20 .*  
-----

## 5.

### Lag

#### om ändring av 4 § i lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 § 1 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 62/2025, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

4 §

4 §

*Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet*

*Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet*

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna om arbetstid och beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen (872/2019) samt bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap., om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap., om vilotider i 6 kap. och om lokala avtal i fråga om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal i 36 och 37 § i den lagen,

1) bestämmelserna om arbetstid och beredskap i 2 kap. i arbetstidslagen (872/2019) samt bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap., om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. samt om vilotider i 6 kap. i den lagen,

-----  
Denna lag träder i kraft den 20 .  
-----